Die Lohnsysteme

in der

deutschen Holz- und Metallindustrie.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen staatswirtschaftlichen Fakultät

der

K. Bayer. Ludwig-Maximilians-Universität zu München

vorgelegt von

Ludwig Bernhard.

München 1898.
Kgl. Hofbuchdruckerei Kastner & Lossen.

Die Lohnsysteme

in der

deutschen Holz- und Metallindustrie.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen staatswirtschaftlichen Fakultät

der

K. Bayer. Ludwig-Maximilians-Universität zu München

vorgelegt von

Ludwig Bernhard.

München 1898.
Kgl. Hofbuchdruckerei Kastner & Lossen.

ACAD.
LUGD.BAT.
BIBL.

Einleitung.

Im Nachstehenden will ich versuchen, darzustellen,

1. Welche Lohnsysteme in der deutschen Industrie gebräuchlich sind.
2. Aus welchen technischen oder wirtschaftlichen Gründen Unternehmern die Anwendung bestimmter Lohnsysteme in den verschiedenen Industrien zweckmässig erscheint.
3. In welcher Weise die Lohnsysteme gehandhabt werden. (Wie insbesondere die Berechnung vorgenommen wird.)
4. Welches die Wirkungen dieser Handhabung sind.
5. Welche Bestrebungen sich geltend machen, um denjenigen Wirkungen, welche als schädlich empfunden werden, entgegenzuarbeiten.

Diese Fragen versuche ich für die wichtigsten Zweige

der Holz- und Metallindustrie

zu beantworten.

Die verschiedensten Lohnsysteme sind in diesen Gewerben anzutreffen.

Wir finden das Zeitlohnsystem; das Stücklohnsystem in mehreren verschiedenen Gestaltungen (sowie verschiedene Arten der Stücklohnberechnung);

wir finden ferner Prämiensysteme, Akkordmeistersysteme, den Gruppenakkord und schliesslich das Zwischenmeistersystem.

Von diesen Lohnsystemen wird, wie im Folgenden ausgeführt werden soll, das eine oder das andere angewendet, je nachdem es die technischen und wirtschaftlichen Bedingungen zweckmässig erscheinen lassen.

Jedoch ist zu bemerken, dass keineswegs jedes Lohnsystem ein ganz scharf abzugrenzendes Anwendungsgebiet hat. Scharf sind die Grenzen schon um deswillen nicht zu ziehen, weil inbetreff der Anwendung der Lohnsysteme verschiedene Faktoren oft in unberechenbarer Weise entscheiden Vor allem das Herkommen, ferner das ganz subjektive Urteil des Betriebsleiters und neuerdings auch in manchen Fällen die Stellungnahme der Arbeiter zu den Lohnsystemen.

Das zu Grunde liegende Material besteht aus:

I. Monographien (deren Titel an den betr. Stellen angegeben sind).

II. Den „Mitteilungen des Verbandes deutscher Gewerbegerichte."

III. Darstellungen der Fachpresse, die allerdings parteiisch sind, weshalb ich sie nur benutzte, soweit es mir möglich war, sie auf ihre Richtigkeit hin durch Vergleiche und Erkundigungen zu prüfen.

IV. Material boten ferner: Berichte über Verhandlungen, welche Lohnverhältnisse betrafen. (Zum Teil gelang es mir, Protokolle über den Gang von Verhandlungen zu erhalten.

V. Berichte der Fabrik- und Gewerbeinspektoren. (In Preussen der Gewerberäte.)
Jahrgänge: bis 1896,
zum Teil bis 1897, soweit dieselben bereits erschienen sind.

VI. Erkundigungen bei Unternehmern, Werkführern, Arbeitern, Gewerkschaftsleitern, in den Provinzen Brandenburg, Sachsen, Pommern, Kgr. Sachsen, Württemberg, Bayern.

Hierbei war es mir möglich, die Hauptsitze der Holz- und Metallindustrie zu besuchen.

I. Kapitel.

Die Möbelindustrie.

Wohl in keinem anderen Industriezweige herrscht eine so vollkommene Trennung der Werkstätten, welche Waren guter Qualität herstellen, von denen, welche mindere Waren, sogenannte Handelswaren fabrizieren, wie in der Möbelindustrie.

Diese scharfe Trennung der Werkstätten findet aus technischen Gründen statt, denn wie Voigt[1]) in seinen Untersuchungen über das Tischlergewerbe ausführt: „wird der Anteil der Maschinenarbeit am Gesamtprodukt mit der fortschreitenden Eleganz des Arbeitsstückes immer kleiner“ und dementsprechend hängt die Leistungsfähigkeit eines Betriebes, welcher Waren guter Qualität herstellt, weniger von den maschinellen Einrichtungen der Werkstätten ab, als vielmehr von der technischen Ausbildung und von der Handgeschicklichkeit der Arbeiter. Um nun tüchtige Arbeitskräfte dauernd zu fesseln, bezahlt die Betriebsleitung ihre Arbeiter verhältnismässig hoch. Es liegt nicht in ihrem Interesse, auch Waren minderer Qualität herzustellen, da sie infolge der hohen Arbeitslöhne nicht im stande wäre, mit den Erzeugnissen der Massenfabrikation zu konkurrieren.

[1]) Paul Voigt, Das Tischlergewerbe in Berlin. IV. Band der „Lage des Handwerks in Deutschland“ vom V. f. S. S. 423.

1. Abschnitt.

Die Lohnregelung in den Werkstätten für Möbel guter Qualität.

Betrachten wir zuerst die Lohnsysteme in einer Werkstatt, in welcher Möbel guter Qualität hergestellt werden, so finden wir, dass dieselben gänzlich verschieden sind, je nachdem es sich um die Herstellung von Luxusmöbeln oder von guten Gebrauchsmöbeln handelt.

Bei der Herstellung von künstlerisch auszuführenden Luxusmöbeln bildet die Ausführung der Ornamentierungen, der Einlagen (Intarsien) etc. den grössten und schwierigsten Teil der gesammten Arbeit, denn stellt schon das Aussägen und Ausarbeiten der feinen, geschwungenen Formen hohe Anforderungen an die Geschicklichkeit des Arbeiters, so ist das Zusammenfügen der feingegliederten Stücke noch weit schwieriger. Die ausserordentlich empfindlichen Holzteile und dünnen Holzblättchen verändern ihre Form bei der Berührung mit dem Leim, beim Trocknen desselben, bei Veränderung der Temperatur, selbst wenn das Material vor der Bearbeitung in sorgfältigster Weise getrocknet und präpariert worden ist. Oft kommt es vor, dass eine schwierige Einlage oder eine kunstvolle Verbindung feingeschwungener Leisten plötzlich reisst, dass, ohne dass den Arbeiter irgend welche Schuld träfe, die Arbeit mehrerer Tage durch einen solchen Zufall zerstört wird. Unter diesen Umständen ist es selbst dem erfahrensten Tischler unmöglich, voraus zu berechnen, wie lange die Ausführung eines Möbelstückes dauern wird, welches mit

reicher Ornamentierung, mit Intarsien etc. versehen ist, und es werden infolgedessen Luxusmöbel stets im Zeitlohn ausgeführt. In der Regel aber wird sofort bei Beginn der Arbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem Tischler ein Lohnzuschlag vereinbart, eine Prämie, welche ausbezahlt wird, wenn die Arbeit in sorgfältigster Weise ausgeführt, innerhalb einer gewissen Zeit zur Ablieferung kommt.

In ganz anderer Weise findet in diesen Werkstätten, welche Möbel guter Qualität herstellen, die Lohnberechnung statt, wenn es sich um die Ausführung von guten Gebrauchsmöbeln handelt, von solchen Tischen, Schränken, Stühlen etc., die zwar noch zu den eleganten, auf das sauberste auszuführenden Arbeiten der Möbelindustrie gehören, die jedoch nicht in so kostbarer Weise ausgestattet sind, wie die eigentlichen Luxusmöbel. Bei der Ausführung solcher Möbel werden alle Verzierungen, Leisten, Einlagen, so stark gewählt, dass eine Veränderung im Holze beim Verleimen nicht eintreten kann; besonders schwierige Verbindungen werden vermieden und auf diese Weise wird zu verhindern gesucht, dass unberechenbare Zufälle die Ausführung erschweren und aufhalten.

Auf die Verhütung solcher unberechenbarer Zufälle, welche, wie wir sehen, die Anwendung des Zeitlohnsystems notwendig machen, legen die Unternehmer um so mehr Gewicht, als für ihren Betrieb das häufige Arbeiten im Zeitlohn ausserordentlich unvorteilhaft ist. Erstens wird nämlich von den Unternehmern

betont, dass sie besser dabei fahren, wenn sie ein Möbel zu einem hohen Stücklohnsatz vergeben, als wenn sie es gegen einen geringen Tagelohn ausführen lassen, da die Arbeiter das betreffende Arbeitsstück im Stücklohn möglichst schnell ausführen, ohne doch, sofern nur ein genügend hoher Preis gezahlt wird, die Qualität zu vernachlässigen.

Ferner verdienen die Arbeiter in dieser Branche der Möbelindustrie $^1/_3$—$^1/_2$ mal so viel im Stücklohn, als ihnen im Zeitlohn bezahlt werden kann. Infolgedessen wünschen die leistungsfähigen, geschickten Arbeiter im Stücklohn beschäftigt zu werden. So wird z. B. in der Holzarbeiterzeitung, in dem Organe des Deutschen Holzarbeiterverbandes, welcher erbitterter Gegner des Stücklohnsystems ist, darüber geklagt, dass gerade die leistungsfähigen Arbeiter dieses Lohnsystem begünstigen[1]): „Diese stimmen wohl", so wird in dem Blatt gesagt, „allen Ausführungen über die Schädlichkeit der Akkordarbeit bei, vermögen sich vielleicht auch dazu zu begeistern, selbst über dieselbe ein Verdammungsurteil auszusprechen — in der Hoffnung, dass der Zeitpunkt der Beseitigung dieses Systems noch recht fern liegen möge. Weit grösser ist ihre Sympathie für die Erreichung möglichst hoher Akkordsätze". Ein Unternehmer, der vieles im Zeitlohn ausführen lässt, läuft daher Gefahr, gerade seine besten Arbeitskräfte zu verlieren.

Aus diesen Gründen werden in den Werkstätten, welche Möbel guter Qualität herstellen, die Gebrauchsmöbel, wenn irgend möglich, im Stücklohn ausgeführt,

[1]) Holzarbeiter-Zeitung vom 22. Mai 1894.

trotzdem die Vorausberechnung des Preises grosse Schwierigkeiten bietet.

Infolge des Umstandes nämlich, dass Tischler, Holzmaschinenarbeiter, Drechsler, Bildhauer und Polierer gleichzeitig für ein Arbeitsstück thätig sind, und infolge der mangelnden Arbeitsteilung innerhalb der Tischlerarbeit selbst, ist der Arbeitsprozess ausserordentlich kompliziert und langwierig und es ist für eine genaue Vorausbestimmung des Lohnes eine mühsame Berechnung notwendig.

Handelt es sich z. B. um die Anfertigung eines Buffets in guter Ausführung, so überträgt der Unternehmer die gesammte Tischlerarbeit einem, zuweilen auch zwei Tischlern zu einem bestimmten Preise, wobei sich der Betriebsleiter verpflichtet, dafür zu sorgen, dass den Tischlern sämtliche etwa nötig werdende Maschinen, Drechsler- und Bildhauerarbeiten rechtzeitig geliefert werden.

Die Tischler müssen nun die Arbeit derart einteilen, dass die Arbeit glatt von statten gehen kann. Eine fehlerhafte Einteilung liegt z. B. in dem Falle vor, wenn ein Möbelteil, der zu bearbeiten ist, erst frisch verleimt wurde und er infolgedessen die Behandlung mit Hobel oder Stecheisen nicht aushält. In diesem Falle muss der Arbeiter „stillliegen“, bis das betreffende Stück völlig getrocknet ist.

Solche fehlerhafte Einleitung soll in der That nicht selten vorkommen, da infolge des häufigen Wechsels in der Bauart der Möbel nur zum Teil nach einer bestimmten allgemeinen Regel gearbeitet werden kann, meist jedoch über die zweckmässigste Einteilung im einzelnen Falle entschieden werden muss.

Diese Einteilung wird noch dadurch erschwert, dass auch Holzmaschinenarbeiter, Drechsler, Bildhauer auf den Gang der Tischlerarbeit Einfluss haben.

Zwar hat der Betriebsleiter, wie erwähnt, für die rechtzeitige Ausführung der Hilfsarbeiten zu sorgen. In Wirklichkeit jedoch ist es unumgänglich notwendig, dass der Tischler bei der Einteilung seiner Arbeit auf Maschinenarbeiter und Drechsler Rücksicht nimmt. Er muss z. B. solche Stücke, welche noch nachträglich zu fraisen oder zu drehen sind, rechtzeitig ausführen. Er muss ferner beim Zusammenfügen des Möbels dafür sorgen, dass einzelne Teile, die der Drechsler aus irgend einem Grunde zu spät geliefert hat, nachträglich eingesetzt werden, ohne den Verlauf der gesammten Arbeit zu stören.

Schliesslich kommt noch dazu, dass bei der Herstellung von Möbeln guter Qualität, im Gegensatze zu der sonst üblichen Arbeitsweise, die einzelnen Teile schon vor dem Zusammenfügen poliert werden, da nur auf diese Weise ein völlig gleichmässiges Haften der Politur (auch in den Ecken) erreicht werden kann.

Infolgedessen wird es nötig, dass alle Leisten, Brettchen etc. nach der Bearbeitung durch den Tischler, dem Polierer übergeben werden, um erst dann wieder zu dem Tischler zurückzugelangen. Hiedurch wird die Arbeit nicht unwesentlich kompliziert.

Zu alledem kommt, dass der gesamte Arbeitsprozess meist ausserordentlich langwierig ist. „Bei der Fabrikation eleganter Möbel gibt es“, wie Voigt bemerkt,[1]) „Stücke, deren Herstellung Monate in An-

[1]) P. Voigt a. a. O. S. 389.

spruch nimmt, manchmal ist 1/4 auch 1/2 Jahr und mehr erforderlich. Hier werden Vereinbarungen getroffen über Möbel, für die ein Akkordlohn von 1000 Mark und mehr zu zahlen ist.“

Es ist erklärlich, dass unter diesen Umständen die Vorherberechnung des Lohnes nicht geringe Schwierigkeiten macht.

Um diese Schwierigkeit zu bewältigen, wird nach Vollendung der Zeichnung jedes Brettchen, jeder Kasten, jede Verzierung etc. mit genauer Massangabe in eine Liste eingetragen und darauf vom Meister gemeinschaftlich mit dem Arbeiter der Preis für jedes einzelne Stück und schliesslich für die gesamte Arbeit festgesetzt.

Auf diese Weise sucht der Unternehmer nicht nur möglichst genau zu bestimmen, in welcher Zeit und für welchen Preis die betr. Arbeit ausgeführt werden kann, sondern er sucht auch durch die Hinzuziehung des Arbeiters zur Preisfestsetzung diesem die volle Sicherheit zu geben, dass er für den festgesetzten Stücklohn die Arbeit leisten kann, ohne etwa die Qualität vernachlässigen zu müssen.

Wenn es nicht gelingt, eine Einigung zwischen Werkmeister und Arbeiter zu erzielen, was bei besonders schwierigen Arbeitsstücken zuweilen vorkommt, so lässt der Unternehmer die Arbeit im Zeitlohn beginnen und erst, nachdem der Tischler sich einigermassen eingearbeitet hat und die Schwierigkeiten besser übersehen kann, übernimmt er den Rest der Arbeit im Stücklohn. Dies Mittelding zwischen Zeit-

lohn und Stücklohn, der sogenannte „Lohn-Akkord“ ist in der Holzindustrie ziemlich verbreitet und wird in verschiedenen Zweigen derselben, insbesondere in der Modell-Tischlerei, von den Werkmeistern gern angewendet, da es die Berechnung des Lohnes erleichtert.

Zwar ist dies System des „Lohn-Akkords“ im allgemeinen wenig zweckmässig, da es oft, wie später ausgeführt werden wird, zu Missständen führt. Wo es sich jedoch um die Herstellung von Möbeln guter Qualität handelt, liegt das System oft sowohl in dem Interesse des Unternehmers, wie in dem des Arbeiters, dient es doch in diesem Falle hauptsächlich dazu, zu verhindern, dass der Arbeiter einen Akkord annimmt, den er nur auf Kosten der Qualität der Arbeit einhalten kann.

Aus allem bisher Gesagten geht hervor, dass von einer besonders scharfen Handhabung der Lohnsysteme, von einer Ausbeutung der Arbeiter in den Werkstätten, welche Möbel guter Qualität herstellen, nicht die Rede sein kann.

Gerade in der Möbelindustrie macht sich diese Rücksicht auf die Qualität der Ware im besonders hohen Grade geltend, weil hier die Prüfung der Qualität besonders schwierig ist.

Zwar ist selbst der Laie im stande zu beurteilen, ob er gute oder schlechte Möbelarbeit vor sich hat, aber für den Grad der Genauigkeit, mit der die einzelnen Teile ineinandergepasst und gezinkt sind, gibt es kein so exaktes Mass, wie etwa in der Metall-

industrie, wo allein schon die weitgehende Arbeitsteilung und infolgedessen die Kontrolle eines Arbeiters durch den anderen eine genaue Ausführung garantiert.

In der Möbelindustrie, wo **ein** Arbeiter die einzelnen Teile sowohl ausarbeitet, als auch zusammenfügt, kann ein Fehler in der Ausführung viel eher verdeckt werden. Schon in einer „Geschichte der Technologie" aus dem Anfange dieses Jahrhunderts (von Poppe) 1807 wird geklagt:[1]) „Die Schreiner besitzen jetzt die Kunst, durch äusseren Glanz viele Fehler zu verstecken, die sonst leicht sichtbar sein würden".

Das gilt heute in noch höherem Grade und es muss deshalb dem Arbeiter, wenn auf eine völlig fehlerfreie Ausführung Wert gelegt wird, ein hohes Mass von Vertrauen geschenkt werden. Der Arbeiter geniesst infolgedessen eine gewisse Selbständigkeit, die auf seine Beziehung zum Unternehmer, vor allen Dingen auf die Handhabung der Lohnsysteme nicht ohne Einfluss ist

---

2. Abschnitt.

Die Lohnregelung in den Werkstätten für sog. „Fabrikwaare".

Ganz anders liegen die Verhältnisse in dem bei weitem grösseren Zweige der Möbelindustrie, welcher Waaren minderer Qualität herstellt.

[1]) D. J. H. Poppe, Geschichte der Techeologie 1807, Göttingen.

Die Werkstätten, in welchen geringere Waare, sogenannte Fabrik- oder Handelswaare fabriziert wird, teilen sich, entsprechend einer verschiedenartigen Technik in zwei Klassen, zu unterscheiden sind nämlich:

1. Die Betriebe, welche alle Arten von Möbeln herstellen.
2. Der Specialbetrieb, welcher nur eine Art von Möbeln z. B. nur Tische, nur Stühle als Massenware produziert.

Die Specialbetriebe wiederum teilen sich in verschiedene Klassen, je nachdem die Handarbeit vorherrscht oder Specialmaschinen benützt werden.

Diese Mannigfaltigkeit der Produktionstechnik hat eine Verschiedenheit in der Handhabung des Lohnsystems zur Folge.

Fabrikation verschiedener Möbelarten.

Betrachten wir erstens eine Werkstatt, in welcher alle Arten von Möbeln minderer Qualität hergestellt werden, so finden wir, dass die Technik des Betriebes eine gewisse Uebereinstimmung zeigt mit derjenigen in solchen Fabriken, welche Waren guter Qualität herstellen. Denn wenn auch hier die Maschinenarbeit eine weit grössere Rolle spielt, als dort in den Werkstätten für Möbel guter Qualität, so finden sich doch trotzdem miteinander übereinstimmende Verhältnisse, welche Uebereinstimmungen in der Lohnberechnung zur Folge haben.

Insbesondere kommt in Betracht, dass hier wie dort innerhalb der Tischlerarbeit eine Arbeitsteilung

nur in ganz geringem Masse stattfindet, hier wie dort führt ein Tischler die Arbeit nach Zeichnung vom Beginn bis zur Vollendung durch.

Dementsprechend hat sich hier wie dort das Stücklohnsystem in der Weise ausgebildet, dass auf Grund einer specialisierten Berechnung an der Hand der Zeichnung der Akkordsatz festgestellt wird.

Wenn trotzdem die Handhabung des Stücklohnsystems und seine Wirkung auf die Lage der Arbeiter in beiden Betrieben gänzlich verschieden sind, so hat dies seinen Grund in wirtschaftlichen Verhältnissen. Während nämlich in dem einen Betrieb eine tadellose Ausführung in erster Linie erstrebt wird und die Höhe des Arbeitslohnes keine entscheidende Rolle spielt, ist in dem anderen Zweige der Möbelindustrie die Höhe der Löhne im höchsten Grade entscheidend für die Konkurrenzfähigkeit des Unternehmers.

Der Arbeitgeber ist deshalb gezwungen, sein Augenmerk darauf zu richten, dass ihm für einen möglichst geringen Preis eine möglichst grosse Arbeit geleistet wird.

Infolgedessen lässt er nur im Stücklohn arbeiten, denn die Notwendigkeit, die Waaren billig herzustellen, verbietet es, die Arbeit etwa im Zeitlohn beginnen zu lassen, um einen besseren Ueberblick zu gewinnen, und um die Berechnung einigermassen zu erleichtern.

Ergibt sich schon hieraus die Forderung, auf die Berechnung grosse Sorgfalt zu verwenden, so wird dies um so notwendiger, als ein Arbeiter zu gleicher Zeit einen ganzen Satz Möbel, z. B. ein Dutzend Tische oder Schränke, in Arbeit hat. Würden diese Arbeiten hintereinander ausgeführt werden, so würde natürlich die Anfertigung einer grösseren Anzahl eine Erleich-

terung der Berechnung bedeuten. In der Möbeltischlerei jedoch wird der ganze Satz gleichzeitig hergestellt. Ein Fehler in der Berechnung macht sich in diesem Falle ganz besonders stark fühlbar, da dieser Fehler, wenn es sich z. B. um die Anfertigung von 6 Schränken handelt, um das 6 fache verstärkt zur Geltung kommen würde.

Da nun ein solcher Irrtum ebensowohl zum Nachteile des Unternehmers, wie zu dem des Arbeiters ausschlagen kann, so liegt es im Interesse beider, durch eine ganz besonders genaue Berechnung die Vermeidung von Fehlern nach Möglichkeit zu erreichen. Es wird deshalb die Berechnung zuweilen sogar in doppelter Weise vorgenommen, sowohl vom Zeichner im Bureau, als auch vom Werkmeister.

Trägt der Unternehmer in dieser Weise Sorge dafür, dass das Arbeitsstück möglichst genau, unter Annahme eines normalen Arbeitsfleisses berechnet wird, so bleibt dem Arbeiter immer noch die Möglichkeit, bei fleissiger Arbeit einen Ueberschuss über den ortsüblichen Tagelohn zu erzielen. Im allgemeinen ist es nun das Bestreben des Unternehmers, dessen Konkurrenzfähigkeit im hohen Grade vom Preise seiner Ware abhängt, den Ueberschuss, den der Arbeiter erzielt, nicht zu gross werden zu lassen, nicht grösser als nach seiner Erfahrung notwendig ist, um den Arbeiter zum Fleisse anzuspornen.

Dies Bestreben hat unter dem Drucke der Konkurrenz zu einer besonderen Handhabung des Stücklohnsystems geführt, zu einer diesem Zweige der Möbelindustrie eigentümlichen Handhabung, die begünstigt wird durch den Umstand, dass eine Arbeits-

teilung nicht herrscht, dass die Tischlerarbeit von Beginn bis zur Vollendung von demselben Arbeiter durchgeführt wird und es dem Arbeiter infolgedessen unmöglich ist, die gesamte Arbeit zu überblicken. Die Beobachtung nämlich, dass der Arbeiter bei Uebernahme der Arbeit gar nicht im stande ist, zu berechnen, ob der ihm zugesagte Preis ausreichend ist, und die Beobachtung ferner, dass sich der Arbeiter in dieser Ungewissheit mit grösstem Fleisse an die Arbeit macht, dies hat die Unternehmer zu der Ueberzeugung geführt, dass der Arbeiter nicht nur durch die Gewissheit, bei fleissiger Arbeit mehr zu verdienen, als der ortsübliche Tagelohn beträgt, sondern ebenso gut auch durch die Ungewissheit, ob er überhaupt einen ausreichenden Lohn erhält, also durch den Druck des Risikos zur fleissigen Arbeit gezwungen werden kann. Es erscheint dies dem Unternehmer um so weniger bedenklich, als er ja, wenn der Arbeiter den Akkord nicht einzuhalten im stande ist, ihm noch eine entsprechende Summe nachzahlen kann. Und dem Unternehmer gewährt diese Methode andererseits den Vorteil, dass er auf eine genaue, zeitraubende Berechnung des Arbeitsstückes verzichten kann und trotzdem jedes eigene Risiko vermeidet.

Um den Erfolg dieser Löhnungsmethode zu sichern, muss der Unternehmer dafür sorgen, dass, wenn der Arbeiter „mit dem Akkord nicht herauskommt“, d. h. wenn es ihm trotz fleissiger Arbeit nicht möglich ist, bei der im Stücklohn übernommenen Arbeit den ortsüblichen Taglohnsatz zu erreichen, dass in diesem Falle sowohl die Entscheidung darüber, ob dem Arbeiter ein Zuschuss zu zahlen ist,

als auch die Höhe dieses Zuschusses völlig von der Willkür des Arbeitgebers abhängen.

Sobald dagegen etwa die Bestimmung getroffen wird, dass der Unternehmer stets mindestens den vollen ortsüblichen Tagelohn zu zahlen hat, liegt die Gefahr vor, dass der Arbeiter sich an der garantierten Summe genügen lässt, dass er gar nicht den vielleicht vergeblichen Versuch macht, durch besonderen Fleiss einen Akkordgewinn zu erzielen, dass er also thatsächlich im Zeitlohn arbeitet.

Dies halten die Unternehmer für ausserordentlich gefährlich, denn wenn die zur Arbeit anspornende Wirkung des Stücklohnsystems verloren gehe, so sei zu befürchten, dass die Arbeit bedeutend verlangsamt und dadurch dem Betriebe ein erheblicher Schaden zugefügt werde. Wenn es so auf der einen Seite die Unternehmer für eine Existenzfrage halten, die Einführung eines relativ hohen Mindestlohnes abzulehnen, so suchen dies andrerseits die Arbeiter mit allen Kräften zu erreichen, um auf diese Weise die Unternehmer zu verhindern, dass sie das Risiko der Akkordarbeit auf die Arbeiter abwälzen.

Der Versuch nämlich, durch den Druck des Risikos, die Arbeiter zu zwingen, für geringen Lohn eine möglichst grosse Arbeit zu leisten, dieser Versuch hat zu den ärgsten Missständen geführt.

Dies wird für die Berliner Tischlerei von Burckhardt bestätigt.[1]) Dieser bemerkt dazu, dass das einzige Hilfsmittel der Arbeiter in solchem Falle des „Hinwerfen“ der Arbeit sei.

[1]) Burckhardt, Die Lage des Arbeiters in der Berliner Tischlerei. S. 503. IV. Band der „Lage des Handwerks“ herausgegeben vom Verein für Sozialpolitik.

Im allgemeinen wagt jedoch der Arbeiter dies nicht, da er dann befürchten müsste, wegen Kontraktbruches zum Schadenersatz verurteilt zu werden.

Warnt doch sogar die Holzarbeiterzeitung vom 19. September 1897 vor dem Hinwerfen der Arbeit, nachdem das Berliner Gewerbegericht in einem derartigen Falle zu Ungunsten des Arbeiters entschieden hatte. Oft genug ist deshalb ein Arbeiter thatsächlich gezwungen, eine Woche und mehr fast umsonst zu arbeiten.

In einer Abhandlung über die Möbelschreinerei in Mainz*) teilt der Verfasser mit, dass der Arbeiter in 75% der Fälle mit dem Akkorde nicht herauskomme, so dass in den letzten 1, 2 oder gar 3 Wochen ihm das Geld fehle.

„Wenn auch kein Arbeitgeber den Arbeiter mit seiner Familie eine Zeit lang ganz ohne Lohn lassen kann, so ist doch der letztere (wenn er mit dem Akkord nicht herauskommt) von der Gnade des ersteren völlig abhängig". Und gerade diese Abhängigkeit hindert die Arbeiter, sich bessere Arbeitsbedingungen zu verschaffen. Alle seitens der Unternehmer gemachten Zugeständnisse sind nur scheinbare, so lange der Arbeiter bei Abschliessung des Akkordes dem Fabrikanten wehrlos gegenübersteht, so lange der Arbeiter nicht die Möglichkeit besitzt, vor Beginn der Arbeit zu kontrollieren, ob der verabredete Preis der Leistung entspricht.

Mögen die Arbeiter auch Verkürzung der Arbeits-

*) Dr. Richard Hirsch. Die Möbelschreinerei in Mainz S. 348.

zeit und andere Vorteile durch den Streik erzwungen haben, das alles steht nur auf dem Papier!

Denn der Arbeiter, der trotz aller Anstrengung mit dem Akkord nicht herauskommt, ist stets bereit, verlangte Ueberstunden zu machen und sich auch sonst in allem dem Unternehmer zu fügen, trotz aller zuvor mit der Arbeiterschaft getroffenen Vereinbarungen, aus denen ja nach § 152 der Reichsgewerbeordnung „weder Klage noch Einrede" stattfindet.

So hat die ungenaue Akkordberechnung für den Arbeiter nur Nachteile zur Folge, sie ermöglicht die ärgste Ausbeutung der Arbeiter durch die Unternehmer, sie zieht, wie in einem Aufsatz von Burchardt über die Lage der Arbeiter in der Tischlerei gesagt wird, eine Reihe von Streitigkeiten nach sich, in denen der Arbeiter „bei seiner Unkenntnis einerseits und seiner Wehrlosigkeit dem Unternehmer gegenüber andererseits den kürzeren zieht. Er muss oft erleben, dass sein Verdienst zu seiner Arbeitsleistung in keinem Verhältnisse steht." Da kann es denn nicht Wunder nehmen, dass in fast allen Streiks, die in den Jahren 1896 und 1897 so zahlreich in der Möbelindustrie stattfanden, die Forderung: „Garantierung eines Mindestlohnes bei Akkordarbeit", gestellt worden ist. So erklärte z. B. die Lohnkommission der Erfurter Holzarbeiter im April 1897 als die Ursache eines in der Möbelindustrie ausgebrochenen Streiks[1]): „Unsere wichtigste Forderung: Garantierung des Wochenlohnes bei Akkordarbeit

[1]) Holzarbeiter-Zeitung 25. April 97. Vergl. ebenso „Vorwärts" 2. April 97. Holzarbeiter-Zeitung 4. April 97. „Vorwärts" 23. März 97.

sollte rundweg abgelehnt werden". Um dieselbe Frage drehte sich in Leipzig, in Lübeck, Bremen, Stettin der Hauptstreit, wie aus den Berichten der Holzarbeiterzeitung, aus Veröffentlichung der Verhandlungen hervorgeht und wie ich von Seiten der Unternehmer und Arbeiter vielfach vernahm.

Die Frage der Garantierung eines Mindestlohnes ist heute die eigentliche Lohnfrage in dieser Branche der deutschen Möbelindustrie.

Dass diese Forderung der Arbeiter in der Form, wie sie gestellt wird, bewilligt werde, scheint nicht zweckmässig zu sein. Denn sogar schon da, wo ein Mindestlohn nicht garantiert ist, wo also nur eine geringe Abschlagszahlung geleistet wird, selbst da kommt es vor, dass sich Arbeiter an der willkürlich vom Unternehmer festgesetzten Abschlagszahlung genügen lassen, dass sie durchaus nicht bestrebt sind, die im Stücklohn angenommene Arbeit schnell zu Ende führen. Dies zeigt sich so häufig, dass die Unternehmer sich gezwungen sahen, dagegen besondere Massregel zu ergreifen, so bestimmte z. B. der „Möbelfabrikanten-Verband" zu Mainz im Jahre 1892: „Eine übernommene Akkordarbeit kann dem betreffenden Arbeiter entzogen werden, wenn der Arbeiter sich ungewöhnlich lange an einer Arbeit aufhält".

Wenn nun an die Stelle der willkürlich ausgezahlten Summe, die weniger beträgt als der karge Verdienst eines ungelernten Taglöhners, wenn an deren Stelle ein auskömmlicher Mindestlohn tritt, dann

werden sich sicher noch mehr Arbeiter an der Abschlagszahlung genügen lassen, und die erwähnte Befürchtung der Unternehmer, dass die Arbeiter nicht den Versuch machen werden, durch besonderen Fleiss, einen Akkordüberschuss zu erzielen, dass sie also thatsächlich im Zeitlohn arbeiten und so die Leistungsfähigkeit der Industrie schwer schädigen könnten. Diese Befürchtung der Unternehmer dürfte sich nach den erwähnten Erfahrungen als begründet erweisen; und mit der Bewilligung der Forderung der Arbeiter wäre dann wohl die Lohnfrage noch keineswegs gelöst, sie wäre vielmehr nur in einer andern Form gestellt.

An eine praktische Lösung dieser Frage ist in Deutschland noch kaum zu denken. Noch findet man nirgends Organe, die geeignet sind, bei Abschliessung eines Akkordes zu kontrollieren, ob der verabredete Preis der Leistung entspricht. Die an einzelnen Orten zu Zeiten guter Konjunktur auf Verlangen der Arbeiter getroffenen Einrichtungen z. B. Werkstättenkommissionen, Kontrollkommissionen etc. haben meist nur eine kurze Zeit Bestand oder sie existiren nur als leere Form (werden höchstens als Mittel zur Agitation betrachtet), sie sind meist so primitiv gestaltet, dass von einer wirklichen Fortbildung des Arbeitsverhältnisses durch dieselben nicht die Rede sein kann.

So bestehen in Berlin solche Kommissionen, in denen nur Arbeiter sitzen.

So besteht in Leipzig seit einem Jahre die Einrichtung, dass in Streitigkeiten über Akkordarbeiten Werkstätten-Kommissionen entscheiden, ob der Arbeiter Entschädigung beanspruchen kann oder nicht. Da diese Kommissionen keine ständigen sind, vielmehr erst gewählt werden, wenn ein Zwist bereits ausgebrochen ist, so ist es nicht zu verwundern, dass ihre Wirksamkeit eine recht beschränkte ist.

Also: Zu Zeiten guter Konjunktur schwerfällige, in schlechten Zeiten völlig unwirksame Einrichtungen, stellen diese Kommissionen in Deutschland dar.

Trotzdem gestatten diese ersten Keime einen Schluss, nach welcher Richtung hin die Entwicklung strebt.

Als Lösung dieser Lohnfrage wäre danach zu betrachten die Einsetzung von Lohnkommissionen, welche jedoch, und das ist das wesentliche, sowohl aus Arbeitgebern als Arbeitern bestehen müssten und welche ferner in starken Organisationen der Arbeiter wie Arbeitgeber einen Rückhalt finden müssten.

Die Spezialbetriebe.

Gegenüber den bisher betrachteten Betrieben, die alle Arten von Möbeln herstellen, ganze Zimmer-Einrichtungen, die in einheitlicher Weise durchzuführen sind, stehen die Spezialbetriebe. Diese Spezialbetriebe wiederum teilen sich aus technischen Gründen in die Herstellung fournierter und nicht fournierter Möbel. Bei ersteren spielt die Handarbeit die Hauptrolle, da das Aufleimen der Fourniere nicht durch Maschinen

zu bewerkstelligen ist und weil das Zusammenfügen fournierter Möbel schwieriger und langwieriger ist, als das Zusammensetzen der nicht fournierten. Unter den Betrieben für fournierte Möbel lassen sich etwa 40 Spezialabteilungen unterscheiden[1]): „Der Grossbetrieb kombiniert zwar wiederum die spezialisierten Produktionszweige, die Spezialisierung ist jedoch auch hier innerhalb des Betriebes massgebend". So kommt es, dass ein Arbeiter oft Jahr aus Jahr ein nur Tische einer bestimmten Art, nur Rauchtischchen oder nur Speisetischchen z. B. herstellt. Immerhin geht aber hier die Arbeitsteilung nicht weit, da der Arbeiter das gesamte Arbeitsstück von Anfang bis zur Vollendung durchzuführen hat. Anders verhält es sich in den Betrieben, welche nicht fournierte Möbel herstellen, hier wird die gesamte Produktion bis auf das Zusammenfügen und Polieren durch Spezialmaschinen geleistet, infolgedessen ist die Arbeitsteilung ausserordentlich weitgehend. In den sächsischen Spezialbetrieben z. B. in Waldheim kann man sehen, wie ein Arbeiter nur Stuhllehnen herstellt, ein anderer nur Rosetten etc., die grossweise, auch 100- und 1000-stückweise bestellt werden.

Da also sowohl in den Spezialfabriken für fournierte Möbel, als auch in noch weit höherem Grade in Fabriken für nichtfournierte Möbel, ein Arbeiter ein und dasselbe Stück vielemal hintereinander auszuführen hat; so ist in den Spezialbetrieben lediglich das Stücklohnsystem üblich.

Die Art der Berechnung ist natürlich weit ein-

[1]) P. Voigt S. 377.

facher als in den übrigen Zweigen der Möbelindustrie, da hier die Erfahrung bald lehrt, wieviel Zeit zur Ausführung einer Arbeit notwendig, und welcher Preis dementsprechend zu zahlen ist.

Einige Schwierigkeit macht die Berechnung nur in den Betrieben, welche viel mit Maschinen arbeiten. Da nämlich die Holzbearbeitungsmaschinen, infolge der hohen Zahl der Umdrehungen, die etwa 2500 in der Minute betragen, eine ganz besondere Sorgfalt der Behandlung erfordern und da das Auswechseln der Messer oder Richten und Schleifen derselben infolge dieser Eigenart der Holzbearbeitungsmaschinen sehr schwierig und langwierig ist, so ist es für die Rentabilität der Maschinen ausserordentlich wichtig, dass dieselben möglichst ununterbrochen in Betrieb bleiben. Es ist deshalb allgemein üblich, dass diese Unterbrechungen der Arbeit nicht besonders vergütet werden.

Infolgedessen gewinnt der Arbeiter ein Interesse daran, den Gang der Maschinen nicht öfter als unbedingt nötig zu unterbrechen und das Auswechseln der Messer so schnell als möglich vorzunehmen.

Diese im Interesse des Betriebes getroffene Einrichtung hat für die Arbeiter den Nachteil im Gefolge, dass, infolge der Unmöglichkeit, die notwendig werdenden Unterbrechungen vorher zu berechnen, solche Zufälligkeiten auf den Verdienst des Arbeiters immerhin einen Einfluss haben, der sich oft so unangenehm fühlbar macht, dass die Arbeiter sogar Abschaffung der Akkordarbeit in den Werkstätten, wo zum grössten Teil mit Maschinen gearbeitet wird, für nötig halten

und dies z. B. anlässlich eines Streikes in Stettin 1897 gefordert haben.

Da jedoch die Unternehmer im eigenen Interesse bemüht sind, dem erwähnten Missstande abzuhelfen, so dürfte der Fortschritt der Maschinentechnik, der bereits bedeutende Verbesserungen in dieser Hinsicht mit sich gebracht hat, allmählich Wandel schaffen.

Abgesehen von diesem Uebelstande, ist, wie erwähnt, die Berechnung des Stücklohnes in den Specialbetrieben höchst einfach, und da hier also weder Rücksichten auf die Qualität der Arbeit, noch Ungenauigkeiten in der Berechnung, die Anwendungsmöglichkeit des Stücklohnsystems beeinträchtigen, so zeigt sich hier dieses Lohnsystem gewissermassen in einer einfacheren Form und wird infolgedessen in anderer Weise gehandhabt als in den übrigen Zweigen der Möbelindustrie. Die im folgenden gegebene Schilderung der Handhabung des Stücklohnsystems und deren Wirkung auf die Lage der Arbeiter, bezieht sich auf die Specialbetriebe in Berlin und in Sachsen, den Hauptsitzen dieser Industrie.

Berlin kommt für fournierte, Sachsen für nichtfournierte Möbel in Betracht.

A. Spezialbetriebe für fournierte Möbel.

Die in den Berliner Specialbetrieben hergestellten Möbel haben vermöge ihrer Billigkeit in Deutschland eine grosse Verbreitung gefunden. Plätze, die früher

eine blühende Möbelindustrie hatten, sind durch die Berliner Konkurrenz niedergedrückt worden. So berichtet z. B. Voigt in einem Aufsatz über die Möbelindustrie in Karlsruhe, dass die Grossbetriebe in Karlsruhe, die noch in den siebziger Jahren mit den renommiertesten deutschen und französischen Fabriken zu konkurrieren vermochten, unterlagen, als sich die Berliner Möbel auf dem Markte zeigten. „Die Zahl der in den Handelskammerberichten durch namentliche Aufzählung ausgezeichneten Firmen wird immer geringer. Schliesslich scheinen die Handelskammerberichte sich nur noch auf eine Firma zu beziehen und seit 1892 herrscht auch hier „grosse Stille". Auch aus den Abhandlungen über die Kölner Möbeltischlerei[1]) und über die Möbeltischlerei in Mainz geht hervor, wie gefährlich die Erzeugnisse der Berliner Specialbetriebe diesen Industrieorten geworden sind. Und von der Möbelindustrie in Eisleben wird gesagt[2]): „Man wird nicht fehlgehen, wenn man die Ursache des Niederganges hauptsächlich in der verschärften Konkurrenz der Berliner Tischlerei sucht, die in diesem Jahrzehnt sich aufs glänzendste entfaltet hat."

Naturgemäss hat sich angesichts des Erfolges der Berliner Möbel in Berlin selbst eine scharfe Konkurrenz erhoben. Die Grossindustrie bemächtigte sich der Artikel, die anfangs nur in Klein- und Mittelbetrieben fabriziert wurden und der Kleinbetrieb sucht der ihm entstandenen Konkurrenz zu begegnen,

[1]) Dr. F. v. Schönbeck. Die Lage des Kleingewerbes in der Kölner Schreinerei. Lage des Handw. I, S. 262 u. S. 297.
[2]) Voigt. Lage des Handwerks in Eisleben. Lage des Handw. IX, S. 317.

indem er ganz geringwertige sog. „genagelte“ Waare auf den Markt wirft. Diese ausserordentlich scharfe Konkurrenz hat zur Folge, dass in den Berliner Specialbetrieben ganz besonders die Tendenz des Stücklohnsystems, die Löhne zu drücken und die Arbeitsleistung in die Höhe zu schrauben, ausgenützt wird. Mit den verschiedensten Mitteln wird diese Wirkung des Stücklohnsystems noch unterstützt. So ist es z. B. wie Burchardt bemerkt,[1]) „ein in den Specialwerkstätten öfters vorkommendes Verfahren, dass man bestimmte ganze Stücke oder einzelne Teile in grossen Mengen auf Vorrat selbst unter Benützung von Ueberstunden anfertigen lässt, nur zu dem Zwecke, bei einem Druck auf die Lohnsätze oder einer Ausdehnung der Arbeitszeit, einen Widerstand der Arbeiter aussichtslos zu machen.“ Ferner dienen einem ähnlichen Zwecke die sogenannten „Schrubber“. Es sind das besonders geschickte Arbeiter, die seitens der Unternehmer benützt werden, um die Akkordsätze zu drücken.

Trotz alledem kann man nicht sagen, dass in den Berliner Specialbetrieben besonders wenig verdient wird, 3—4 Mark beträgt durchschnittlich der Tagesverdienst. Aber für diese Summe wird eine Leistung verlangt, die eine ununterbrochene, anstrengende Arbeit notwendig macht.

Wer nicht annähernd diese Summe täglich verdient, wird entlassen, da nur die intensivste Arbeitsleistung eine genügende Ausnützung der Werkstätten, Maschinen etc. ermöglicht. Dieser Intensität der Ar-

*) Bruno Burchardt a. a. O. S. 503, 504.

beitsleistung insbesondere verdanken die Erzeugnisse der Berliner Specialbetriebe ihre ausserordentliche Billigkeit.

Die Arbeiter jedoch haben dies mit ihrer Gesundheit zu bezahlen.

In der oben erwähnten Abhandlung[1]) weist der Verfasser darauf hin, wie dies System in den Specialbetrieben die traurigsten Wirkungen auf Gesundheit und Lebensdauer der Arbeiter hat,

Nach dem Berichte der Holzarbeiterzeitung waren Hauptursache des grossen Streikes im Jahre 1896 die Missstände, die in den Specialbetrieben herrschen, wo jeder Arbeiter, wie es in dem Blatte heisst[2]): „mit dem grössten Raffinement jede Minute ausnützen und jeden Handgriff berechnen muss".

B. Spezialbetriebe für nichtfournierte Möbel.

Etwas anders liegen die Verhältnisse in Sachsen, wo insbesondere in Betracht kommen die Städte: Waldheim, Geringswalde, Mittweida, Leisnig und Hartha.

In diesen Orten werden fast nur Sitzmöbel und Massenwaren, wie Säulen, Muscheln, Walzen, fabriziert. Da diese Waren von Specialmaschinen in grossen Mengen hergestellt werden, so kommt es, dass eine kleine Lohnreduzierung eine Reduzierung, die dem Arbeiter kaum fühlbar wird, bereits eine bedeutende

[1]) Bruno Burchardt a. a. O. S. 503, 504.
[2]) Holzarbeiter-Zeitung 9. Februar 96.

Ersparnis für den Unternehmer bedeutet. Infolgedessen zeigt sich in den sächsischen Specialbetrieben ganz besonders das Bestreben der Unternehmer, durch kleine, scheinbar unbedeutende Ersparnisse an Arbeitslöhnen zu gewinnen. Es ist nicht möglich, all die Kniffe und Schliche aufzuzählen, die seitens der Fabrikanten angewendet werden, um Lohnreduzierungen vorzunehmen, ohne doch Aergernis zu geben oder gar Strikes hervorzurufen. Um nur ein Beispiel anzuführen: Ein solches Mittelchen und zwar, wie es scheint, ein ziemlich verbreitetes, besteht darin, dass der Unternehmer, der eine bestimmte Art von Möbeln herstellt, und gern den Lohn etwas reduzieren möchte, plötzlich den Arbeitern erklärt, er habe nur noch einen kleinen Posten von der betr. Sorte in Auftrag, müsse den aber ganz besonders billig haben. Wenn die Arbeiter angesichts der Geringfügigkeit des Postens, den sie in wenigen Tagen bewältigen können, einen geringeren Akkordsatz angenommen haben, dann folgt plötzlich wieder ein grosser Posten derselben Möbel, der nun zu demselben niedrigen, von den Arbeitern ja selbst angenommenen Lohnsatze bezahlt wird.

Und wo die Arbeiter eine Lohnreduzierung sich nicht gefallen lassen, da werden andere Mittel gefunden, die meist in kleinen, unentgeltlich auszuführenden Extraarbeiten bestehen. So verlangte z. B. plötzlich ein Unternehmer, dass Stühle, die längere Zeit auf Lager gestanden haben, unentgeltlich aufpoliert werden etc.

Alle solche Lohnkürzungen kommen nach und nach, gleichsam tropfenweise. Kaum eine der Massnahmen wird besonders schwer von den Arbeitern empfunden, aber ihre Gesammtheit wirkt ausserordentlich drückend. Die Folge davon ist, dass in den Specialbetrieben (und das gilt nicht nur für die Möbelindustrie), dass in den Specialbetrieben oft grosse Strikes auf eine Veranlassung hin ausbrechen, die so geringfügig ist, dass man kaum begreift, wie sie solche Folgen haben konnte, und dass man geneigt ist, die Lohnbewegung für völlig unberechtigt zu halten, bis dann genauere Nachforschungen zeigen, wie nur Not und Elend zum Strike trieben. Ein Beispiel hierfür bietet der grosse Streik der Tischler, der im März April und Mai 1897 in Geringswalde in Sachsen stattfand. Dort waren 4 Arbeiter entlassen worden, weil sie durch eine Kritik der in den Fabriken herrschenden Zustände die Arbeiter aufhetzten und so das Missfallen der Unternehmer erregten; daraufhin legten sofort etwa 300 Maschinenarbeiter, Tischler, Polierer, Drechsler und Bildhauer die Arbeit nieder, und als auch dann noch die Wiedereinstellung der 4 entlassenen Arbeiter verweigert wurde, schlossen sich die Arbeiter der übrigen Fabriken den Strikenden an, so dass durch diese Arbeitseinstellung nicht nur 789 Personen direkt betroffen wurden, sondern auch die Hilfsarbeiter, insbesondere circa 200 Sitzflechterinnen infolgedessen die Arbeit verloren.

Nahezu 1000 Personen wurden also in Geringswalde mit einem Schlage brotlos, was um so mehr besagt, als die Stadt nur etwa 3500 Einwohner hat.

In den Verhandlungen, die darauf zwischen Ar-

beitgebern und Arbeitern stattfanden, zeigte sich dann, dass die Massregelung der 4 Arbeiter nur der äussere Anlass zum Strike gewesen war, die wahre Ursache aber: die traurigen Verhältnisse, die durch fortwährende Lohnreduzierung herbeigeführt worden, waren.

Der Gewerbeinspektor dieses Bezirkes gibt zu,[1]) dass hier die niedrigsten Löhne in der Holzindustrie gezahlt werden, dass die Männer wöchentlich 8—15 M. und die Arbeiterinnen 5—8 Mark verdienen.

Nachdem der Streik fast 3 Monate gedauert hatte, kam eine Einigung zu stande.

Am 28. Mai 1897 wurde festgesetzt:

„Es wird eine aus 4 Arbeitgebern und 4 Arbeitnehmern bestehende Tarif-Kommission eingesetzt, welche die Geringswalder Holzarbeiterlöhne einer Prüfung unterwirft. Die Kommission hat festzustellen, ob die für Massenwaaren gezahlten Stücklöhne im Durchschnitte denjenigen Stücklöhnen entsprechen, wie sie für gleiche Waaren in den Stuhlfabriken Mittweidas, Leisnigs, Harthas, Waldheims, Richzenhains, Holzhausens gezahlt werden. Differenzen, welche sich im Durchschnitte nach oben oder unten ergeben, sollen ausgeglichen, hierbei aber die zur Verwendung gelangenden maschinellen Einrichtungen berücksichtigt werden.

Zur Beschaffung der erforderlichen Unterlagen sollten sich die Arbeitgeber an den Vertrauensmann der Holzindustrie-Berufsgenossenschaft wenden, auch die Arbeiter würden sich Unterlagen zu verschaffen suchen.

[1]) Sächs. Gew.-Insp.-Bericht 1894.

Ich habe diesen Holzarbeiterstreik eingehend besprochen, weil, wie bereits erwähnt, Geringswalde in dem Industriegebiet liegt, welches der Hauptsitz der Specialbetriebe in der deutschen Möbelindustrie ist. Es zeigte sich hier also, dass für die Specialbetriebe tarifmässige Festsetzungen möglich und zweckmässig sind und zwar sogenannte Einzeltarife, d. h. Tarife, welche die zur Verwendung gelangenden maschinellen Einrichtungen in den einzelnen Betrieben berücksichtigen.

(Es handelt sich nicht etwa um die Aufstellung eines Tarifes, der für den gesamten Industrieort allgemein giltig wäre.)

Im Anschlusse hieran ist zum Schlusse die Frage zu erörtern, ob nicht vielleicht allgemeine Tarife, d. h. für einen Industrieort allgemein giltige Stücklohnfestsetzungen, die zwischen Unternehmern und Arbeitern vereinbart werden, geeignet sind, in der Möbelindustrie den Arbeitern einige Sicherheit zu geben, indem sie verhindern, dass jede Erhöhung der Arbeitsleistung eine entsprechende Lohnreduzierung zur Folge hat. Häufig wird seitens der Arbeiter die Forderung auf Einführung eines Tarifes gestellt, jedoch, angesichts der Mannigfaltigkeit der Formen, der von Jahr zu Jahr wechselden Gestaltung vieler Möbel, ist die Ausarbeitung des Tarifes ausserordentlich schwierig, selbst wenn die Unternehmer bereitwillig an der Aufstellung der Lohntaxe mitwirken.

Macht schon die Aufstellung eines Tarifes für die Möbelindustrie grosse Schwierigkeiten, so steht noch dazu schliesslich das Resultat oft in keinem Verhältnisse zu der aufgewendeten Mühe.

In Breslau beziehen sich die einzigen brauchbaren Tarifsatzungen auf die Fabrikation der erlenen Möbel. Entsprechend berücksichtigt ein im Jahre 1882 in Berlin aufgestellter Minimaltarif nur die kienenen Möbel. Leipzig 1896 die Küchenmöbel.

Also lediglich für das Gebiet derjenigen Möbel, die nicht häufige Veränderungen der Formen zeigen, sondern vielmehr nach einer Schablone gearbeitet werden, haben sich in Deutschland allgemeine Tarife als anwendbar gezeigt. Sogar dieses enge Anwendungsgebiet wird mit fortschreitender Technik noch beschränkt, da es infolge der Einführung von Specialmaschinen, wie bereits dargelegt, notwendig wird, auf die besonderen maschinellen Einrichtungen der einzelnen Betriebe Rücksicht zu nehmen, also an Stelle des allgemeinen Tarifes die Einzeltarife treten zu lassen.

Das Resultat der Untersuchungen lässt sich also dahin zusammenfassen:

Soweit nicht eine besondere Rücksicht auf die Qualität der Waare den Unternehmer veranlasst, die Arbeiter an der Preisregelung mitwirken zu lassen, findet eine einseitige Lohnfestsetzung seitens des Betriebsleiters statt. Bei dieser einseitigen Lohnfestsetzung wird teils das Risiko auf den Arbeiter abgewälzt, teils der Lohn direkt reduziert. Die Arbeitsleistung wird möglichst hochgeschraubt, der Lohn aber nicht entsprechend erhöht. Um den dadurch

entstehenden Misständen entgegenzuarbeiten, streben die Arbeiter darnach, dass Kommissionen eingesetzt werden, deren Aufgabe es ist, teils Streitigkeiten zu regeln, welche bei den Akkordfestsetzungen entstehen (in den Werkstätten, welche Möbel nach Zeichnung herstellen), teils Einzeltarife aufzustellen (in den Specialbetrieben).

Vom volkswirtschaftlichen Standpunkte ist die Einsetzung solcher Kommissionen als erwünscht anzusehen, da hierdurch die Aussicht eröffnet wird, dass bei der Anwendung des Stücklohnsystems nicht nur die Arbeitsleistung vermehrt, sondern auch das Einkommen des Arbeiters entsprechend dem gesteigerten Arbeitsfleisse erhöht wird, dass also sowohl eine Steigerung der Produktivität der vorhandenen Kräfte als auch eine Verbesserung der Lebenshaltung der Arbeiter erreicht wird.

In welcher Weise diese Kommissionen einzurichten sind, darüber können natürlich nur praktische Erfahrungen Aufschluss geben, jedenfalls aber sind segensreiche Wirkungen nur dann zu erwarten, wenn erstens die Kommissionen ständige sind, wenn sie aus Arbeitgebern und Arbeitern bestehen, wenn ihre Rechtsprechung ferner eine einheitliche ist (zu diesem Zweck etwa, wie es bei den Buchdruckern eingerichtet ist, fortlaufende „Tarifkommentare“ geführt werden und die verschiedenen Kommissionen zu einer Centralkommission in Beziehung stehen).

Jedoch alle diese technischen Erfordernisse genügen nicht, wenn, wie es in Deutschland der Fall ist, solche Kommissionen nur nach siegreich durchgeführten Streiks der Arbeiter wirksam sind, da-

gegen bei sinkender Konjunktur völlig bedeutungslos werden.

Das Haupterfordernis ist deshalb: Starke Organisationen der Arbeitgeber und Arbeiter, die im stande sind, den Entscheidungen der Kommission den nötigen Nachdruck zu verleihen.

II. Kapitel.

Die Bautischlerei.

Unter dem Namen Bautischlerei fasst man zwei verschiedene Gewerbe zusammen.

Erstens nämlich gehört dazu die Werkstättenarbeit, das ist die Bautischlerei im engeren Sinne, die sich mit der Herstellung der Thüren, Fenster etc. beschäftigt. Ferner aber rechnet man auch die Arbeit auf den Bauten selbst dazu, die Arbeit, welche zum Einsetzen der Thüren etc. erforderlich ist.

I. Abschnitt.

Die Werkstättenarbeit.

Die erstere, die Werkstättenarbeit, hat es meist mit solchen Stücken zu thun, die häufig in ähnlicher Weise wiederkehren und nur in der Ausstattung und in den Dimensionen einigen Wechsel zeigen. Infolgedessen macht die Abschätzung der Arbeiten relativ geringe Schwierigkeiten und es ist deshalb das Stücklohnsystem die in der Bautischlerei allgemein übliche Methode der Löhnung.

Was die Berechnung des Stücklohnes anbetrifft, so finden wir in der Bautischlerei in weit grösserem

Umfange als in der Möbelindustrie und meist auch mit weit grösserem praktischen Erfolge, die Feststellung der Lohnhöhe durch Tarife, welche zwischen Unternehmern und Arbeitern vereinbart werden.

Denn da die Bauarbeiten nicht annähernd die Mannigfaltigkeit zeigen, die eine Berechnung der Möbel so schwierig macht, so haben hier die Tarife den grossen Vorzug, dass sie auf alle mögliche Dimensionen und Ausführungsarten Rücksicht nehmen können, ohne doch allzu kompliziert und umfangreich zu werden.

Die Tariffrage spielt deshalb in der Bautischlerei eine wichtige Rolle. Und es sind in der Bautischlerei Deutschlands weit mehr Erfahrungen über das Tarifwesen zu machen, als in anderen Gewerben, da in der Bautischlerei die Entwicklung, fast möchte man sagen: einer „Tarifpolitik“ zu beobachten ist.

Ueber die Art und Weise, in welcher Tarife aufzustellen sind, bestehen unter den Arbeitern selbst verschiedene Ansichten. An einigen Plätzen erstrebt man eine allgemeingültige Lohnfestsetzung für alle Betriebe des betreffenden Ortes. Anderswo wiederum hält man es für zweckmässig, für jeden einzelnen Betrieb einen besonderen Tarif aufzustellen. Doch nicht nur diese Gegensätze machen sich geltend, sondern mit weit grösserer Schärfe wird ferner unter den Arbeitern die Frage erörtert, ob überhaupt tarifmässige Lohnfestsetzungen zu erstreben sind, oder ob nicht vielmehr Tarife ganz zu verwerfen sind.

So findet man in verschiedenen Orten Deutschlands verschiedene sich widersprechende Bestrebungen, welche wiederum verschiedene, im Gegensatze zu einander stehende Massnahmen zur Folge haben.

Diese Gegensätze sind jedoch nur scheinbare. In Wirklichkeit sind es verschiedene Phasen in der Entwicklung der Lohnverhältnisse. Man erkennt dies, wenn man betrachtet, wie sich in Abhängigkeit von der Entwicklung der Produktionstechnik auch die Art der Lohnberechnung entwickelt.

Es sei der Versuch gemacht, ein Bild dieser Entwicklung zu geben.

Die im folgenden gegebene Darstellung entspricht den Verhältnissen, wie sie sich in Berlin, Hamburg, Leipzig, Stettin, Kiel entwickelt haben. [Kiel ist besonders deshalb interessant, weil hier die Entwicklung infolge des Baues des Nordostseekanales sehr schnell vor sich gegangen ist und daher die einzelnen Phasen der Entwicklung besonders genau zu verfolgen waren.] Als Orte für die Massenproduktion in der Bautischlerei kommen insbesondere in Betracht: Wolgast, Kottbus, Oynhausen, Landsberg a. Warthe. In diesen Orten bestehen die grössten Bautischlereien Deutschlands.

A. Betriebe ohne eigene Maschinen.

Betrachten wir zuerst die Betriebe, welche keine eigenen Maschinen besitzen.

(Es handelt sich hier nicht etwa um Kleinbetriebe, sondern auch Werkstätten mit 100 und mehr Arbeitern gehören dazu.)

In diesen Betrieben wird jedes einzelne Stück von einem Arbeiter vom Beginn bis zur Vollendung ausgeführt. Eine Arbeitsteilung findet nicht statt, die verhältnismässig übersichtliche Arbeit ist leicht voraus zu taxieren, der gesamte Arbeitsvertrag ist infolgedessen ein ganz einfacher.

Etwas komplizierter werden die Verhältnisse wenn der Unternehmer, welcher eigene Maschinen nicht besitzt, die Vorarbeiten, nämlich das Sägen, Hobeln und wohl auch das Fraisen nicht mit der Hand ausführen lässt, sondern dies einem Maschinenbetriebe, einer sogenannten Lohnschneiderei überträgt. In diesem Falle hat der Tischler das rohe Holz vorzurichten, d. h. er bezeichnet mit Linien die Form, welche den einzelnen Teilen auf der Maschine zu geben ist. Darauf wird das Material nach der Lohnschneiderei befördert und dort von Holzmaschinenarbeitern geschnitten, abgerichtet, gehobelt, gefräst. Die Bezahlung dieser Maschinenarbeiter findet fast stets im Zeitlohn statt, da im fortwährenden Wechsel die verschiedensten Arbeiten von ihnen auszuführen sind. Nur einzelne, häufig wiederkehrende Teile werden im Stücklohn berechnet. So berichtet z. B. Dr. Andreas Voigt in einer Arbeit über die Tischlerei in Karlsruhe[1]), dass ein dort bestehender Spezialbetrieb für Maschinenlohnarbeit, das Hobeln von Dielen, das Abplatten der Thürfüllungen, das Fraisen von Stäben im Stücklohn ausführe.

Ist die Arbeit teilweise mit der Maschine ausge-

---

[1]) Dr. A. Voigt. Karlsruhe S. 100.

führt, so geht sie wieder in die Tischlerei zurück, um dort vollendet zu werden.

Die Berechnung des Lohnes nun für den Tischler findet in der Weise statt, dass bei Beginn der Arbeit (also noch ehe die einzelnen Teile vorgerissen werden), ein Preis vereinbart wird, und zwar unter der Annahme, dass die gesamte Arbeit von Beginn bis zur Vollendung ohne jede Mitwirkung der Maschine ausgeführt wird. Da nun aber in Wirklichkeit, wie erwähnt, die Vorarbeiten in der Lohnschneiderei von den Maschinen verrichtet werden, und da diese Arbeiten fast stets der Unternehmer (nicht mehr, wie früher vielfach der Arbeiter) bezahlt, so ist von dem vereinbarten Lohne ein gewisser Prozentsatz in Abzug zu bringen, und zwar meist für Hobeln und Sägen 13—15%, soll noch einiges gefräst werden, so werden bis zu 17% von der vereinbarten Summe abgezogen.

Diese, wie es scheint, umständliche Methode, die entstanden ist, aus dem noch heute an einzelnen Orten geübten Brauch, die Bezahlung der Maschinenlohnarbeit den Gesellen zu überlassen. Diese umständliche und unpraktische Methode der Lohnberechnung könnte sich wohl nicht so zähe behaupten, wenn sie nicht in Wirklichkeit doch recht praktisch wäre. Dass die Methode in der That praktisch sei, suchten mir verschiedentlich Unternehmer und auch Arbeiter durch etwa die folgende Ausführung zu erklären:

„Angenommen, ein Arbeiter übernimmt die Anfertigung von einem Posten Thüren in vorgeschriebener Ausführung.

Es wird eine Summe für die gesammte Arbeit vereinbart.

Nun reisst der Arbeiter die einzelnen Teile vor, und zwar liegt es in seinem Interesse, diese Arbeit möglichst exakt auszuführen, damit ihm der Maschinenarbeiter, der genau den vorgerissenen Linien entsprechend zu schneiden hat, nicht allzuviel Nacharbeit übrig lässt, damit also die Maschine möglichst vollkommen ausgenützt wird und dem Tischler ein möglichst grosser Akkordüberschuss verbleibt.

Beim Vorreissen stellt der Arbeiter zugleich fest, welche Teile am vorteilhaftesten mit der Maschine zu bearbeiten sind, und je nachdem von ihm Säge- und Hobelmaschine oder auch Fräsmaschine etc. in Anspruch genommen werden, kommen 13—17% von seinem Lohne in Abzug.

Irgend eine neue Vereinbarung über die Fertigstellung der Arbeit wird überflüssig. Der Arbeit hat also bei dieser Methode der Berechnung Gewinn oder Verlust, je nachdem er es verstanden hat oder nicht verstanden hat, durch genaues Vorreissen und durch sachgemässe Ueberlegung eine möglichst gute Ausnutzung der Maschine zu erreichen.

Wie dagegen liegen die Verhältnisse, wenn man die scheinbar einfachere Methode wählt und wenn man für jeden einzelnen Abschnitt der Arbeit eine Vereinbarung trifft und auf diese Weise alle Umrechnungen vermeidet: Wie erwähnt, stehen die drei Hauptteile des Produktionsprozesses, das Vorreissen, das Vorarbeiten mit den Maschinen und das Fertigstellen mit der Hand in enger Beziehung zueinander und zwar so, dass durch ein exaktes Vorreissen eine

bessere Ausnutzung der Maschine ermöglicht und so wiederum die Handarbeit erleichtert wird.

Wenn nun diesen engen technischen Beziehungen keine ebensolche Beziehungen im Lohnsysteme entsprechen, so kann dies dem gesamten Produktionsprozess nur nachteilig sein. Denn während bei der zuerst betrachteten Methode die spezielle Lohnfestsetzung für das Fertigstellen der Arbeit mit der Hand fortfällt, während dort die Vereinbarung zu Beginn stattfindet, wo dem Arbeiter das rohe Holz zur Verfügung gestellt wird, so findet jetzt die Vereinbarung statt, wenn die Stücke bereits halb bearbeitet sind. Die grössere oder geringere Geschicklichkeit, mit der die Vorarbeiten geleitet worden sind, ist von Einfluss auf den Verdienst des Arbeiters. Und dieser hat deshalb natürlich an den Vorarbeiten stets etwas auszusetzen. Die Folge sind Schwierigkeiten, Reibereien.

Kein Wunder, dass die alte komplizierte Methode der Löhnung, die den komplizierten technischen Verhältnissen des Produktionsprozesses entspricht, deshalb meist vorgezogen wird.

Für diese bisher betrachteten Betriebe nun, die keine eigenen Maschinen besitzen, ist es möglich, allgemeine Lohntarife aufzustellen, die nicht auf jede einzelne Werkstatt besonders Rücksicht nehmen; denn da alle diese Betriebe unter gleichen technischen Bedingungen arbeiten, so liegt in der Festsetzung gleich hoher Stücklohnsätze keine Ungerechtigkeit, keine Benachteiligung oder Bevorzugung eines Betriebes. Infolgedessen sind in solchen Orten, in denen viele

Bautischlereien ohne Maschinenbetrieb bestehen, Lohntarife mit Erfolg in Anwendung.

Die Einführung der Tarife für die Tischlerei ist in Deutschland neueren Datums. In den häufigsten Fällen gingen sie von den Arbeitern aus. Und zwar sind sie meist Ende der 70er und Anfang der 80er Jahre aufgekommen, als nach der Krisis sich wiederum ein Aufschwung bemerkbar machte, der von den Arbeitern zur Verbesserung ihrer Lage benutzt wurde.

Auf die Ausarbeitung dieser Tarife wird grosse Sorgfalt verwendet, und dieselben haben sich demzufolge auch entwickelt.

Während sie Anfang der 80er Jahre, einschliesslich einiger Bestimmungen für nichtfournierte Möbel meist nur 40—50 Angaben enthielten, so haben jetzt manche Tarife selbst in kleineren Städten 200—300 Angaben aufzuweisen.

B. Betriebe mit eigenen Maschinen.

Jedoch mit welcher Sorgfalt die Tarife auch aufgestellt sind, so sind sie doch trotz Revisionen und Ergänzungen nicht im Stande dem Fortschritt der Technik dauernd zu folgen.

Ihre Unzulänglichkeit zeigt sich, sobald Bautischlereien mit eigenem Maschinenbetriebe in grösserer Anzahl gegründet worden sind.

Diese Grossbetriebe beschränken sich nämlich nicht darauf, nur die gröbsten Vorarbeiten von der Maschine ausführen zu lassen. Vielmehr greift hier die Maschine vielfach in den Produktionsprozess ein. Dazu kommt, dass die Arbeitsteilung nun auch weiter geht, als in den Betrieben, welche eigene Maschinen nicht besitzen.

Zwar ist der Verlauf der Arbeit in seinen Hauptzügen derselbe wie in den Tischlereien ohne Maschinenbetrieb, und nur einzelne Verrichtungen werden in dem Arbeitsprozess, sei es durch Eingreifen der Maschinen, sei es durch eine Aenderung der Arbeitsteilung, umgestaltet, jedoch genügt das schon, um den starren, allgemeinen Tarif, der völlig gleiche technische Bedingung zur Voraussetzung hat, unbrauchbar zu machen.

Die Folge ist, dass die Betriebsleiter die Löhne willkürlich festsetzen, und bald beginnt man dann auch in den Werkstätten, für welche der Tarif noch völlig ausreichen würde, denselben als Fessel anzusehen, als unbequemes Hindernis, die Löhne drücken zu können.

So schrieb mir der Vertrauensmann der Holzarbeiter in Stettin, dass für die mit eigenen maschinellen Einrichtungen versehenen Betriebe der allgemeine Tarif nicht anwendbar sei, infolge dessen sind auch in den übrigen Werkstätten die im Jahre 1890 vereinbarten Preise nicht mehr gezahlt worden. Die Lohnverhältnisse wurden von Jahr zu Jahr schlechter, so dass 1897 ein Streik ausbrach, der 20 Wochen andauerte.

Solche Erfahrungen haben den Arbeitern gezeigt, dass Lohnfestsetzungen ihnen nur dann wirklichen Nutzen bringen, nur dann auf die Dauer zu behaupten sind, wenn dieselben für alle Betriebe Giltigkeit haben. Es ist deshalb das eifrigste Bestreben der Arbeiter, die Tarife durch besondere Massnahmen auch für solche Betriebe brauchbar zu machen, welche mit verschiedenen maschinellen Einrichtungen, unter verschiedenen technischen Bedingungen arbeiten. Dieser

Versuch ist in Stettin, in Stralsund, Rostock, Kiel nicht geglückt, die getroffenen Massnahmen reichten nicht aus.

In Leipzig dagegen, wo dieser Punkt in der Entwicklung bereits früher erreicht wurde, gelang dies durch Einführung der Detailberechnung.

Um als Beispiel zu dienen, möge eine Position des Tarifes von Stettin mit der entsprechenden Position des Leipziger Tarifes verglichen werden.

Im Stettiner Tarif heist es:

1 zweifl. Thür 4 cm stark, in der Mitte 3 Rahmstücke, mit Friessrahmen und Kehlstössen, Sockel und Schlageleisten . . . . . 16,00 Mark.

Im Leipziger Tarif ist die entsprechende Angabe in folgende Detailberechnung aufgelöst:

Doppelthür 42 mm stark mit 4 Schlageleisten

	Pfennige
Schneiden	65
Aushobeln	83
Zureissen	35
Ausklinken	45
Stemmen	70
Schlitzen	35
Absetzen	20
Zusammenschneiden	75
Gleichhobeln	65
Nuten	25
Kehlen	85
Füllungen machen	35
Abplatten	66
Abhobeln	22

	Pfennige
Abputzen	40
Zusammenmachen	50
Mittelstück aufleimen	35
Abputzen	80
Schrägstossen	20
Ausfälzen	25
Stab anstossen	10
Schlagleisten machen und aufleimen	90 u. 50
Auskitten und abschleifen	15
	11 M. 41.

Durch diese Detailberechnung ist es gelungen, den starren allgemeinen Tarif gewissermassen biegsam zu machen, so dass er den Bedürfnissen der verschiedenen Betriebe angepasst werden kann. Denn während früher die Einführung einer neuen Maschine oder eine geringfügige Aenderung der Arbeitsteilung hinreichte, um den gesammten Tarif für einen Betrieb unbrauchbar zu machen, während früher eine Abänderung nur einer Manipulation im Producktionsprozess die ganze Berechnung über den Haufen warf, so beschränkt sich nunmehr, wo für jede Verrichtung eine besondere Preisbestimmung besteht, die Abänderung des Preises auf solche Manipulationen, die durch die Aenderung der Produktionstechnik thatsächlich berührt werden.

Durch diese Einrichtung wird die Anwendung des Tarifes im hohen Grade erleichtert und gesichert. Es wird ermöglicht, sowohl die Werkstätten, welche eigene Maschinen nicht besitzen, als auch die mit Maschinenbetrieb versehenen unter einen allgemeinen Tarif zu bringen.

C. Spezialbetriebe.

Nun jedoch sind als jüngstes Glied in der Reihe der Entwicklung die Betriebe für Massenproduktion entstanden und mehr und mehr sind Fabriken aufgekommen, die sich auf bestimmte Specialitäten werfen. Hiermit scheint den allgemeinen Tarifen eine Schranke gesetzt zu sein.

Denn während in dem nicht mit Specialmaschinen versehenen Maschinenbetrieb, wie bereits bemerkt, die Arbeit ganz ähnlich verläuft, wie bei der Handarbeit, und sich die Unterschiede, wie vorhin ausgeführt, nur auf einzelne Verrichtungen im Produktionsprozess beziehen, so erfährt der gesamte Produktionsprozess durch Einführung der Specialmaschinen, sowie auch durch Specialisierung der mit der Hand anszuführenden Operationen, eine völlige Umwälzung.

Infolgedessen wird seitens der Arbeiter selbst darauf verzichtet, dem allgemeinen Tarif auch in diesen Betrieben Gültigkeit zu verschaffen. Es wird vielmehr in diesem Falle oft das Hauptgewicht darauf gelegt, dass ein Minimallohn festgestellt werde, um auf diese Weise der Willkür der Unternehmer eine Schranke zu setzen.

Schon in den Ausführungen über die Lohnverhältnisse in der Möbelindustrie war bemerkt worden, dass die Unternehmer erbitterte Gegner der Garantierung eines Mindestlohnes seien.

In der Bautischlerei macht nun ein wichtiger Umstand diesen Kampf um den Mindestlohn für die Arbeiter noch aussichtsloser.

Die Bautischlerei ist nämlich Saisonarbeit. Infolgedessen kann sich der Arbeiter nicht wie der Möbeltischler mit einer Abschlagszahlung begnügen, die gerade ausreicht, um das Leben zu fristen, vielmehr muss er, in der sichern Voraussicht, einige Monate im Jahre arbeitslos zu sein, eine höhere Summe verlangen.

Naturgemäss wird hierdurch eine Einigung erschwert, wenn aber die Bautischler thatsächlich einen hohen Mindestlohn errungen haben, so liegt für manche Arbeiter dieses Gewerbes mehr noch als für die Möbelindustrie, die Versuchung nahe, sich an der garantierten Summe genügen zu lassen und ihren Arbeitsfleiss möglichst zu beschränken.

Dem gegenüber aber ist den Unternehmern in der Bautischlerei meist mehr noch als in der Möbelindustrie daran gelegen, dass die Arbeit möglichst schnell von statten geht, eben weil die Bautischlerei Saisonarbeit ist und in den wenigen Monaten des guten Geschäftsganges eine flotte Thätigkeit um so erwünschter ist.

Die Unternehmer setzen deshalb dem Verlangen der Arbeiter, einen Minimallohn einzuführen, den hartnäckigsten Widerstand entgegen. In dem Falle, wo seitens der Arbeiter die Bewilligung ihrer Forderung erzwungen wird, suchen die Unternehmer der Gefahr, dass mit Festsetzung eines Mindestlohnes thatsächlich der Zeitlohn in ihren Betrieben zur Einführung gelangt, dadurch zu entgehen, dass sie die Forderung nur einzelnen ihnen als tüchtig bekannten Arbeitern gewähren, von denen sie annehmen zu können meinen, dass sie die Garantierung eines Lohn-

minimum nicht missbrauchen werden, um zu faullenzen. Dies erhellte z. B. aus einem Vertrage, den nach einem Streik im Juni 1897 eine der grössten Bautischlereien für Massenproduktion, nämlich die Wolgaster Aktiengesellschaft für Holzbearbeitung mit den Arbeitern abschloss.

Dieser Vertrag enthält die Namen einer Reihe von Arbeitern mit der Verpflichtung, diesen namentlich aufgeführten Arbeitern einen Mindestlohn von 3 Mark zu zahlen.

Solche Erfüllung der Forderung in Form einer Vergünstigung für eine Reihe von Arbeitern, kann jedoch durchaus nicht allgemein, als eine Entwicklung des Arbeitsverhältnisses zu Gunsten der Arbeiter betrachtet werden. Im Gegenteil! Liegt doch die Gefahr vor, dass der Unternehmer durch Bevorzugung einer Anzahl von Arbeitern, die übrigen zu beherrschen trachtet und so gewissermassen Arbeiter gegen Arbeiter ausspielt.

Da aber anderseits, wie ausgeführt, ein Mindestlohn in genügender Höhe allen Arbeitern nicht garantiert werden kann, ohne die Gefahr einer schweren Schädigung der Industrie heraufzubeschwören, so haben die Arbeiter sich von neuem der Lohnregelung durch Tarife zugewandt.

Nunmehr jedoch wird von einem allgemeinen Tarif ganz abgesehen. Vielmehr soll für jede Werkstatt ein besonderer Tarif zwischen Unternehmern und Arbeitern vereinbart werden. Ein System von „Einzeltarifen“ soll für den Industrieort geschaffen werden.

Dieser Versuch hat allerdings mit Schwierigkeiten zu kämpfen.

In mehreren Städten wurde mir mitgeteilt, dass der allgemeine Tarif keineswegs mehr ausreiche, dass man aber angesichts der mangelhaften Organisation nicht wagen könne, Einzeltarife aufzustellen, wegen der Schwierigkeiten, die dabei zu überwinden seien.

Erstens nämlich machen die Unternehmer Ungelegenheiten. Denn während allgemeine Tarife für die Betriebe in ihrer Gesammtheit vereinbart werden können, wird nunmehr ein Eindringen in die einzelnen Betriebe notwendig.

Die Verhandlungen mit den Unternehmern werden dadurch erschwert; persönliche Momente werden in die Beratung hineingetragen.

Jedoch weit erheblicher sind andere Schwierigkeiten, die in der Sache selbst liegen.

Verschiedene Vorteile nämlich, die ein allgemeingültiger Tarif bietet, in seiner Eigenschaft als einheitliche Festsetzung für alle Arbeiter, können bei bei Anwendung von Einzeltarifen leicht verloren gehen.

Ein Beispiel. Handelt es sich etwa um eine Aenderung der gesamten Lohnsätze, so kommt einer der Hauptvorzüge des einheitlichen Tarifes zur Geltung.

Dann nämlich ist es nicht nötig, um den Preis jedes einzelnen Stückes zu markten, sondern weit einfacher lautet in solchen Fällen die Frage: Um wie viel Prozent ist der gesamte Tarif zu erhöhen resp. herabzusetzen. Infolge dessen macht sich eine

Veränderung der Lohnsätze allen Arbeitern gleichmässig fühlbar.

Dieser grosse Vorteil kann bei Anwendung der Einzeltarifen nur dann gewahrt werden, wenn für eine straffe Centralisierung gesorgt ist, wenn Organe bestehen, die im stande sind, alle einzelnen Tarife in einheitlicher Weise festzusetzen und durchzuführen.

Hierzu jedoch reicht es keineswegs aus, dass eine Centralleitung vorhanden ist. Selbst die fähigsten Leiter sind nicht im stande, ihrer Aufgabe gerecht zu werden, wenn ihnen der Einfluss auf die einzelnen Werkstätten fehlt, wenn die Arbeiter einer Werkstatt nicht, oder nur zu einem geringen Teile, der Organisation angehören.

Um einen allgemeinen Tarif durchzusetzen, dessen Bestimmungen alle Arbeiter eines Gewerbes treffen, dazu reicht schon eine relativ schwache Organisation aus. Es ist nur nötig, dass im entscheidenden Moment alle Arbeiter zu einander halten. Für solche Leistung, die einem wuchtigen Schlage gleicht, vermag die Agitation genügende Kraft zu beschaffen.

Um Einzeltarife jedoch zu behaupten, um sie dem Fortschritte der Technik, der Aenderung der Arbeitsteilung entsprechend zu entwickeln, dazu gehört eine ausdauernde, eine zähe Kraft, die nur eine starke Organisation zu liefern vermag.

Kein Wunder, dass in Deutschland das System der Einzeltarife noch viel zu wünschen übrig lässt. Immerhin aber ist zu bemerken, dass die Aufstellung von Einzeltarifen jetzt mehr und mehr seitens der Arbeiter als erwünscht angesehen wird.

2. Abschnitt.

Das „Einsetzen“

Sind in einer Tischlerei in monatelanger Arbeit, Thüren, Fenster, Holzverkleidungen etc. für einen Bau fertiggestellt und handelt es sich nun darum, diese 100 und mehr Thüren und Fenster in wenigen Tagen in das Mauerwerk des Baues einzufügen, so ist es natürlich, dass die in der Tischlerei beschäftigten Arbeiter hierzu nicht ausreichen. Und selbst wenn genügend Arbeitskräfte vorhanden wären, so würden die Tischler, welche Jahr aus, Jahr ein an den Maschinen stehen oder mit dem Hobel hantieren, doch nicht die genügende Uebung haben, um schnell und genau die Thürfutter und die Fensterrahmen mit dem Mauerwerk verbinden zu können; ganz abgesehen davon, dass während dieser Zeit die Arbeit in der Werkstatt ruhen müsste.

Daraus erhellt, dass sich naturgemäss ein besonderes Gewerbe der Einsetzer bilden musste. Diese Einsetzer sind meist gelernte Bautischler, die sich speziell im Einsetzen Uebung erworben haben. Der Unternehmer, der für einen Bau die Anfertigung der Tischlerarbeiten, sowie das Einsetzen derselben übernimmt, ist nun nicht im stande, ausser seiner Werkstatt auch die Einsetzerarbeiten zu leiten. Er geht deshalb oft in der Weise vor, dass er die Leitung der Einsetzerarbeiten einem seiner Angestellten in Akkord gibt. Dieser Werkmeister arbeitet mit und regelt zugleich die Einstellung und Entlassung der Arbeiter. Der Unternehmer liefert sämtliches Material und Werkzeug. Die Arbeiten werden nach einer be-

stimmten Stücklohntaxe bezahlt, wobei das Hinauftragen der Arbeiten in die verschiedenen Etagen besonders berechnet wird. Dies ist die in Städten mit verhältnismässig geringer Bauthätigkeit übliche Einrichtung, die meist auch den Arbeitern genügt, da der Werkmeister, als Angestellter in der Bautischlerei weder die Löhne kürzen kann, noch sonstwie ein Interesse daran hat, die Arbeiter zu benachteiligen.

Ganz andere Verhältnisse finden wir jedoch, sobald rege Bauthätigkeit eine möglichst schnelle Ausführung der Einsetzerarbeiten verlangt.

Dann nämlich wird die Thätigkeit der Einsetzer ausserordentlich unregelmässig.

Sobald es irgend möglich ist, noch bevor der Fussboden gelegt wird, werden die Fenster eingesetzt. Ist dies geschehen, so haben die Einsetzer auf dem Bau nur wenig zu thun, die Zahl der Einsetzer kann verringert werden, denn nur in der untersten Etage, an Stellen, die von aussen zugänglich, sind vielleicht einige Arbeiten zu verrichten. In den Innenräumen jedoch sind Zimmerer und Parkettbodenleger beschäftigt, um den Fussboden zu legen. Sobald dies vollendet ist, hat das Einsetzen der Thürfutter zu erfolgen. Es müssen sofort neue Einsetzer eingestellt werden, damit die Arbeit so schnell als möglich ausgeführt werden kann, denn Maler und Tapezierer warten.

Abgesehen von diesem Schwanken der Arbeiterzahl, welches von vornherein einigermassen zu be-

rechnen ist, abgesehen hiervon wird die Arbeit der Einsetzer durch die notwendige Rücksichtnahme auf andere Arbeiter fortwährend unterbrochen. Der Schlosser hat die Beschläge, vermittelst deren die Fenster mit der Mauer verbunden werden, zu befestigen, auf die Zimmerleute ist Rücksicht zu nehmen, auf Putzer, auf Maler, wohl auch auf den Maurer, der nachträglich Aenderungen vorzunehmen, vielleicht einen zu flach geschwungenen Fensterbogen nachzuhauen hat. Zu alledem kommen Fenster und Thüren aus der Tischlerei nicht regelmässig, zuweilen muss gewartet werden, dann wieder soll ein grösserer Posten auf einmal untergebracht werden.

Dadurch entstehen Verhältnisse, die nicht vorauszusehen, die nur schwer zu regeln sind. Bald gestattet irgend ein Zufall, dass die Arbeit schneller gefördert, die Zahl der Einsetzer vermehrt werden kann. Bald macht ein anderer Zufall alle Einsetzerarbeiten für einen oder 2 Tage unmöglich. Wenn es nun gilt, den Bau schnell zu Ende zu führen, dann muss jede Gelegenheit, die Arbeit zu beschleunigen, ausgenützt werden und tägliche Neueinstellungen resp. Entlassungen von Arbeitern sind unausbleiblich.

Thatsächlich ist es nun aber dem Leiter der Einsetzerarbeiten nicht jederzeit möglich, sich heute Arbeiter zu beschaffen, die vielleicht morgen wieder entlassen werden müssen.

Bei Anwendung des Akkordmeistersystems ist es also nicht möglich, jede Gelegenheit zur Förderung der Arbeit auszunützen.

In Städten mit reger Bauthätigkeit sind deshalb

die Unternehmer zu einer Methode übergegangen, die ihnen ein weit schnelleres und billigeres Arbeiten gestattet, nämlich zum Zwischenmeistersystem.

Diese Einrichtung bringt den Unternehmern bedeutende Vorteile, denn da ein Zwischenmeister zu gleicher Zeit, die Arbeiten verschiedener Tischlereien für mehrere Bauten übernimmt, so ist er bei geschickter Disposition in der Lage, sobald auf einem Bau plötzlich 10 Mann mehr nötig oder 10 Mann überflüssig werden, diese sofort von anderen Bauten heranzuziehen, resp. sie auf andere Bauten verteilen zu können, ohne Neueinstellungen oder Entlassungen von Arbeitern vornehmen zu müssen.

Ja! In einzelnen Städten z. B. in Berlin und Hamburg ist das Zwischenmeistersystem noch vervollkommnet, es bestehen nämlich dort Abmachungen unter den Zwischenmeistern, denen zufolge sie sich gegenseitig, wenn nötig, Arbeiter überlassen.

Infolgedessen kann der Zwischenmeister jede Gelegenheit, die Arbeit vorwärts zu bringen, weit besser ausnutzen, als der Akkordmeister, der im Dienste einer Tischlerei steht.

So ist das Zwischenmeistertum in der Einsetzerbranche aus den Verhältnissen heraus entstanden und ist, unterstützt von der regen Bauthätigkeit, den Unternehmern fast unentbehrlich geworden.

Den Arbeitern jedoch ist das Zwischenmeistertum zu einem Joche geworden, welches sie niederdrückt. Dass die Lohnverhältnisse unter den Einsetzern ganz

besonders traurige sind, das verdanken sie den Zwischenmeistern. Diese Leute sind kapitalschwach. Der kleinste Vorteil, den sie erhaschen können, hat für sie grossen Wert. Dazu die Furcht, mit der vereinbarten Summe nicht auszukommen. Kein Wunder, dass möglichst starke Ausbeutung der Arbeiter ihr Streben ist.

Und gerade das Einsetzergewerbe bietet zu einer Ausbeutung der Arbeiter viel Gelegenheit. Da kommen erstens die sogenannten Extraarbeiten in Betracht.

Oft verhindern nämlich fehlerhafte Arbeiten der Zimmerleute, Tischler oder Maurer, das genaue Einsetzen der Fenster oder der Thürfutter. In diesem Falle hat der Einsetzer den Rahmen abzuhobeln oder eine Lücke durch einen genau zugeschnittenen Keil auszufüllen. Es kommt zuweilen vor, dass die Arbeiter auf diese Weise mehrere Stunden unbezahlt arbeiten, denn der Zwischenmeister vergütet solche Extraarbeiten nicht, er hat ja das Recht, zu verlangen, dass für die vereinbarte Summe die Arbeit mit allen möglicherweise nötig werdenden Extraarbeiten ausgeführt wird. Das Risiko trägt der Arbeiter. Ferner ist es allmählich üblich geworden, dass die Arbeiter, die Nägel und Schrauben selbst liefern, ohne eine besondere Entschädigung zu erhalten.

Alles das sind indirekte Lohnkürzungen und an direkten Lohnkürzungen fehlt es auch nicht.

Doch schwerer als alles das wird es von den Arbeitern empfunden, dass sie oft, nachdem sie von dem Meister wochenlang eine geringe Abschlagszahlung erhalten haben, schliesslich den gesamten Akkordgewinn verlieren, sei es weil der Zwischen-

meister zahlungsunfähig ist, sei es weil es ihm gelingt, den Arbeiter irgendwie zu hintergehen.

Um ein Bild von der gereizten Stimmung zu geben, die unter den Arbeitern dem Zwischenmeistertum gegenüber herrscht, mögen einige, wohl übertriebene Behauptungen dienen, die in diesem Jahre von der Kommission der Einsetzer Berlins in einem Flugblatt verbreitet und in einer Versammlung der Einsetzer mit grossem Beifall aufgenommen wurden.

Es wurde da unter anderem gesagt:

„Die Meister verlangen, dass wir ihnen umsonst die Arbeiten in die verschiedenen Etagen hinaufschaffen.

„Die Meister verlangen, dass wir ihnen umsonst Material und Werkzeug liefern.

„Die Meister verlangen, dass wir das Hinterlegeholz anderen Handwerkern auf dem Bau stehlen!"

Mögen diese Behauptungen auch übertrieben sein, jedenfalls zeugen sie von einem Hass gegen die Zwischenmeister, die von den Arbeitern „Schuftmeister" genannt werden. — Von einem Hass, den nur die ärgsten Bedrückungen hervorrufen konnten.

Um eine Abstellung der Missbräuche zu erreichen, sind verschiedene Mittel denkbar. In erster Linie könnte man an ein Verbot des Zwischenmeistersystems durch die Behörde denken. Thatsächlich hat sich auch das da bewährt, wo die Behörde selbst Unternehmer ist. So wurde 1848 in Frankreich ein Gesetz erlassen, betreffend: „L'exploitation des travailleurs". Für die kommunalen Arbeiten der Stadt Paris gewann das Gesetz Bedeutung, von den Privatunternehmern jedoch konnte es leicht umgangen werden; denn die Behörde ist nicht im stande zu kon-

trollieren, ob sich nicht vielleicht hinter dem Akkordmeistersystem irgend einer Unternehmung thatsächlich ein Zwischenmeistersystem verbirgt, ob nicht der Unternehmer irgendwelche Abmachungen getroffen hat, die den Zwischenmeister nach aussen hin als Akkordmeister erscheinen lassen.

Schloss führt einen Fall an, in dem ein Unternehmer in solcher Weise vorgegangen war. „Die Arbeiter vermuteten zwar den Sachverhalt, sie waren aber natürlich nicht im stande das Bestehen solcher Abmachung zu beweisen, die mir der Unternehmer als einen schlauen Geschäftskniff rühmte“ [1]).

Von einer behördlichen Regelung dürfte also wohl kaum eine Besserung der Verhältnisse zu erwarten sein.

Es bleibt noch ein weiteres Mittel, welches darin besteht, dass die Arbeiter eine Abschaffung des Zwischenmeistersystems durchsetzen.

Ein in Berlin im Jahre 1895 unternommener Versuch scheiterte an dem entschiedenen Widerstande der Unternehmer (Leiter der Bautischlereien).

Ist doch, wie dargelegt, das Zwischenmeistersystem im Einsetzergewerbe dem Akkordmeistersystem technisch weit überlegen, so dass eine Rückkehr zu diesem Lohnsysteme eine Erhöhung der Produktionskosten zur Folge haben würde.

Es drängt sich nun die Frage auf, ob es nicht vielleicht möglich wäre, ein Lohnsystem einzuführen, welches die technischen Vorzüge des Zwischen-

[1]) D. Schloss, Methods of Industrial Remuneration S. 139.

meistersystems besitzt, ohne aber mit dessen Nachteilen behaftet zu sein.

Diese Frage ist nicht zu beantworten, da in dem Einsetzergewerbe, soweit mir bekannt, Versuche in dieser Richtung noch nicht gemacht worden sind.

Immerhin aber kann man an Erfahrungen erinnern, die in einem anderen Gewerbe, dem der Façadenputzer, (welche die Häuserfaçaden mit einer Kalkschicht überziehen) gemacht worden sind. In diesem Gewerbe ist es vielfach üblich, dass jeder Arbeiter unabhängig von seinen Mitarbeitern thätig ist, dass also eine Arbeitsteilung nicht stattfindet.

Die Notwendigkeit, schneller arbeiten zu lassen, hat nun in Orten mit reger Bauthätigkeit zum Zwischenmeistersystem geführt. Der Zwischenmeister organisiert die Arbeiter in Gruppen von je 4—6 Mann. Jeder hat eine besondere Thätigkeit, der eine bereitet das Material vor, der andere bewirft die Wand mit Kalk, ein dritter streicht ihn glatt, ein vierter und fünfter gliedert die Flächen. Diese Arbeitsteilung bedeutet eine vorteilhaftere, billigere Produktionsmethode, also einen technischen Fortschritt. Zugleich aber stellen sich die Nachteile des Zwischenmeistersystems ein und machen den sogenannten Putzmeister bei den Arbeitern verhasst. In Berlin und Breslau erreichten die Arbeiter fasst allgemein die Abschaffung des Systems. Trotzdem kehrte man nicht zur früheren Methode mit einfacher Stücklöhnung zurück, vielmehr schlossen sich jetzt die Arbeiter selbständig zu Gruppen zusammen und übernahmen die Ausführung von Façaden im Gruppenakkord. Von Unternehmern wurde mir erklärt, dass die selbständige

Arbeitsteilung dieser Gruppen technisch zu demselben günstigen Resultat führe, wie das Zwischenmeistersystem, und dass andererseits die Nachteile dieses Systems völlig vermieden würden. (Vergleiche hierüber auch „Fritz Flechtner, Das Baugewerbe in Breslau“).

Möglicherweise wird auch im Einsetzergewerbe der Gruppenakkord zu einem Fortschritt führen können. Sollte dies jedoch nicht der Fall sein, so wäre sicher die Rückkehr zum Akkordmeistersystem durchaus zu wünschen, zumal ja die günstigen finanziellen Ergebnisse des Zwischenmeistersystems nicht nur auf den technischen Vorzügen dieses Systems beruhen, sondern augenscheinlich auch auf der rücksichtslosen Ausbeutung der Arbeiter.

Die Lohnsysteme in der deutschen Metallindustrie.

I. Kapitel.

Die Eisenkonstruktionswerkstätten.

Zu dem Industriegebiete, von welchem im folgenden zu reden sein wird, gehört in erster Linie der Eisenhochbau, der sich auf die Konstruktion von Dächern, Brücken, Gebäuden u. s. w. erstreckt; ferner wichtige Zweige des Schiffsbaues, ausserdem kommen verschiedene Spezialbranchen der Industrie in Betracht.

In all diesen Betrieben werden die Erzeugnisse der Eisenwalzwerke, Schmieden und Giessereien, bestehend in: Profileisen, Blechen, Platten, Säulen etc., nach den von Ingenieuren gefertigten Zeichnungen zunächst geschnitten, gebogen, gelocht und mit Ansatzstücken versehen. Für diese Arbeiten werden Werkzeugmaschinen verwendet und zwar kommen hierbei die Walzen zum Richten und Biegen der Platten und Bleche, die Dampfscheeren, Dampfsägen, Lochstanze, Bohrmaschine und Drehbank hauptsächlich in Betracht.

Zur Bedienung dieser Werkzeugmaschinen sind in fast allen Betrieben besondere Arbeiter angestellt. Sie sind mit den Eigenschaften ihrer Spezialmaschine genau vertraut, verstehen es, ihre Leistungsfähigkeit

möglichst auszunutzen, ohne doch den häufig sehr kostbaren Mechanismus zu gefährden.

Nach der Bearbeitung vermittelst der Werkzeugmaschinen erfolgt die sogenannte „Montage“ d. h. die vorgearbeiteten Eisenteile werden nach der Zeichnung zu einem Ganzen zusammengefügt. Diese „Montage“ schliesst die schwierigsten Verrichtungen des gesamten Arbeitsprozesses in sich, und da dieselbe ohne Benutzung von Maschinen ausgeführt werden muss, so ist dazu eine grosse Anzahl von Arbeitern erforderlich, die gruppenweise in sogen. Kolonnen thätig sind.

Nehmen wir nun an, einer Kolonne sei die Anfertigung einer Eisenbahnbrücke übertragen worden, so bedarf sie dazu vor allem der Dampfscheere, des Lochwerks, verschiedener Bohrmaschinen und Schmiedefeuer. Dampfscheere, Lochwerk etc. treten also mit ihrer Bedienung in den Dienst der Kolonne und werden für die geleistete Arbeit nach vorher vereinbarten Sätzen gelöhnt. Die hierfür nötige Summe kommt vom Lohn der Kolonne in Abzug. - Derselben Dampfscheere wird inzwischen schon das Material einer anderen Kolonne, die vielleicht mit der Anfertigung einer Dachkonstruktion beschäftigt ist, zugeführt, um das Schneiden der Binder und Fetten zu besorgen.

Es bestehen demzufolge in einer Eisenkonstruktionswerkstätte zwei Löhnungsmethoden, nämlich sowohl eine Löhnung einzelner Arbeiter, welche die Werkzeugmaschinen bedienen, als auch eine Löhnung der „Kolonnen“, eine Gruppenlöhnung.

Ueber das Verhältnis, in dem die Summe der Einzellöhne zur Summe der Gruppenlöhne durch-

schnittlich steht, habe ich versucht, genaue Zahlenangaben zu erhalten. Sämtliche Berechnungen, die mir aus den Lohnbüchern verschiedener Fabriken mitgeteilt wurden, zeigen übereinstimmend, dass für ein Arbeitsstück weit mehr an Gruppenlöhnen, als an Einzellöhnen zu zahlen ist. (Im Gegensatz zur Maschinenindustrie.) — Um nur ein Beispiel anzuführen: Für eine Verbindungsbrücke wurde an Löhnen gezahlt an die Arbeiterkolonne . . . . 300 Mark,
an die Maschinenarbeiter insgesamt: 14 Mark.

Aehnliche Verhältnisse geben sämtliche übrigen Berechnungen an.

Die Löhne der Arbeitergruppe betragen stets das fünfzehn- bis zwanzigfache der für Einzelarbeiter gezahlten Summe. Haben schon aus diesem Grunde die Löhnungsverhältnisse der Arbeitergruppen für diese Untersuchung ein höheres Interesse als die Einzellöhnung, so kommt noch hinzu, dass durch die Regelung der Arbeitsteilung, welche in Deutschland die gebräuchliche ist, die Einzelarbeiten in enge Beziehung zu den Gruppenarbeiten treten und daher wie im folgenden ausgeführt werden wird, die Einzelbezahlung von der Gruppenbezahlung abhängig, also die erstere durch die letztere gewissermassen aufgesogen wird.

Die Frage der Löhnungsmethode bezieht sich also für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Eisenkonstruktionswerkstätten auf die Löhnung der Arbeitergruppen, der sogenannten Kolonnen. Diese Frage ist im hohen Grade von der Art abhängig, in welcher die Arbeitsteilung geregelt ist. Zwei Methoden sind in dieser Beziehung zu unterscheiden. Es ist not-

wendig auf dieselben näher einzugehen und ihre technischen Unterschiede genau darzulegen, da sich hieraus für die Lohnsysteme und ihre Handhabung wichtige Folgen ergeben.

---

1. Methode.

Die Gruppenarbeit erstreckt sich auf den gesammten Arbeitsprozess.

Die ältere, die in Deutschland die gebräuchlichere Methode ist, ist durch folgende Einrichtung charakterisiert:

Die Betriebsleitung und zwar meistens der Ingenieur, dessen Aufgabe es ist, den Voranschlag für die Arbeitskosten zu machen, sowie der Werkmeister, der ihm mit seinen praktischen Erfahrungen zur Seite steht, vereinbaren mit einem Vorarbeiter (meist einem gelernten Schlosser) den Preis für eine Arbeit. Darauf lässt sich dieser Vorarbeiter 10 bis 14 Leute zuweisen, die er als sogenannter Kolonnenführer, auch Partieführer genannt, zu einer Kolonne vereinigt. (In welcher Weise und von wem über Annahme, Verteilung und Entlassung der Arbeiter bestimmt wird, darauf gehe ich später ein.)

Die Thätigkeit des Partieführers und seiner Kolonne erstreckt sich nun auf folgende Arbeiten:

1. Die Herbeischaffung des Materials aus den Magazinen.
2. Reisst der Kolonnenführer die einzelnen Stücke vor, d. h. er bestimmt, entsprechend den Angaben der Zeichnung, durch Linien oder durch

Masszahlen, an welcher Stelle der Eisenträger oder das Blech u. s. w. zu durchschneiden sind, wo zu biegen ist, wo Löcher zu bohren u. s. w.

3. Werden die vorgerissenen Eisenteile an die verschiedenen Maschinen geschafft, es treten also jetzt die Maschinenarbeiter, welche nicht zur Kolonne selbst gehören, mit der Kolonne in Berührung.
4. Nach diesen Verrichtungen beginnt die langwierigste Arbeit der Kolonne, nämlich die Verbindung der einzelnen Teile zu einem Ganzen.

Diese vier Hauptteile des Produktionsprozesses bleiben nun keineswegs völlig von einander getrennt, vielmehr werden zuerst die Hauptträger vorgerissen, bearbeitet und zusammengefügt. Während dies geschieht, sind bereits andere Verbindungsstücke in Vorbereitung. Ueber den gesamten Arbeitsprozess also erstreckt sich bei der beschriebenen Regelung der Arbeitsteilung die Thätigkeit der Kolonne und erfordert deshalb eine umsichtige Leitung. Kein Wunder, dass der Kolonnenführer zuweilen nahezu doppelt soviel verdient, als das Gehalt des Werkmeisters beträgt. Solcher hohen Bezahlung entsprechen die Vorteile, die der Kolonnenführer dem Betriebe verschafft. Deshalb wird den Wünschen zumal eines tüchtigen Vorarbeiters auch bei der Regelung des Lohnvertrages seiner Unterarbeiter entsprochen. Formell zwar bestimmt der Werkmeister, welcher die Arbeiter einstellt, auch über die Verteilung der Leute in den verschiedenen Kolonnen, sowie über

die Entlassung der Arbeiter. Thatsächlich jedoch gibt in diesen wichtigen Fragen der Kolonnenführer den Ausschlag. Die Macht des Kolonnenführers kommt umsomehr zur Geltung, als bei der beschriebenen Regelung der Arbeitsteilung dem Kolonnenführer nur eine geringe Anzahl von Arbeitern untersteht, 10—15 Mann gilt bereits als eine hohe Zahl. Meist findet man noch kleinere Gruppen. Mehrfach wurde mir von Werkführern mitgeteilt, dass die Hauptkunst bei der Verteilung der Arbeiten darin bestehe: die meist grossen Arbeitsstücke soweit als möglich an mehrere kleine Kolonnen zu verteilen, denn je kleiner die Gruppe, um so leichter die Bewachung seitens des Kolonnenführers. So ist die ganze Arbeitseinteilung geeignet, eine völlige Beherrschung der Kolonne durch den Vorarbeiter zu ermöglichen.

Naturgemäss muss es dem Fabrikanten wichtig erscheinen, dass der Kolonnenführer seinen Einfluss zu Gunsten des Betriebes geltend macht, dass das Interesse des Vorarbeiters also darauf gerichtet wird, die Arbeiter möglichst anzutreiben. Es geschieht dies durch Anwendung geeigneter Lohnsysteme.

1. Akkordmeistersystem ohne Beteiligung der Arbeiter.

Erstens kommt in Betracht das Akkordmeistersystem ohne Beteiligung der Arbeiter am Akkord.

Die Arbeiter erhalten Zeitlohn, während dem Kolonnenführer (dem Akkordmeister) die Differenz zwischen akkordierter Summe und gezahlten Löhnen

zufällt. Bei der Vereinbarung des Preises für ein Arbeitsstück wird seitens der Betriebsleitung lediglich mit dem Akkordmeister verhandelt. Ueber die Höhe des Zeitlohnes der Kolonnenmitglieder entscheidet meist die ortsübliche Lohnhöhe. Zuweilen wird allerdings bei Anwendung dieses Lohnsystems der erhöhten Thätigkeit der Arbeiter insofern Rechnung getragen, als die Leute, wenn sie in Kolonnen arbeiten, einen höhern Zeitlohn erhalten, als diejenigen Arbeiter, welche einzeln thätig sind.

Am Wesen des Lohnsystems und an seiner Wirkung kann durch diese Einrichtung naturgemäss nichts verändert werden. Unter allen Umständen haben die Arbeiter bei diesem System kein Interesse an einer möglichst grossen Arbeitsleistung, im Gegenteil werden sie langsam arbeiten, sich nicht unnütz anstrengen, da Ihnen eine grössere Leistung keinen entsprechend höhern Lohn bringt.

Der Akkordmeister andererseits hat das grösste Interese, die Arbeit möglichst zu fördern. Sein Verdienst hängt von der Schnelligkeit ab, zu der er die Arbeiter anzutreiben vermag.

Infolge dieses Verhältnisses macht sich nun bei Anwendung dieses Lohnsystems ein Uebelstand bemerkbar: Es kommt vor, ja man kann sagen, es ist üblich, dass der Kolonnenführer sich von den Arbeitern Geschenke machen lässt. Er drückt dann natürlich ein Auge zu und lässt manchen schiefen Niet gerade sein. Dieses sogenannte „Schmieren“ kommt in vielen Gewerben vor, wo der Vorarbeiter einen grossen Ein-

fluss auf die Verteilung, sowie auf die Kontrolle der Arbeit hat[1]).

Da unter diesem Krebsschaden nicht nur die Arbeiter, sondern auch die Unternehmer leiden, indem minderwertige Arbeit zur Ablieferung kommt, so hat man in einigen Fabriken durch eine Modifizierung dieses Lohnsystems die Macht des Kolonnenführers einigermassen zu verringern gesucht. Man hat nämlich etwa 4 Arbeitern einer Gruppe von 10—15 Mann Anteil am Akkord gewährt. Jedoch auch diese Einrichtung soll viele Missstände im Gefolge haben, Reibungen nicht nur zwischen Arbeitern und Vorarbeiter, sondern auch zwischen den Akkordbeteiligten selbst.

Alle diese Nachteile lassen es begreiflich erscheinen, dass das Akkordmeistersystem ohne Beteiligung der Arbeiter am Akkord n i c h t sehr verbreitet ist.

Oft kann man sogar erleben, dass ein Unternehmer zur Beteiligung der Arbeiter am Akkord übergeht, ohne seitens der Arbeiter dazu gezwungen worden zu sein. Dieser Uebergang zur Beteiligung der Arbeiter am Akkord zeugt durchaus nicht etwa von einer humanen Gesinnung, sondern erfolgt lediglich, weil die Unternehmer für sich gewisse Vorteile davon erwarten. Dies zeigt sich deutlich, wenn man die Art, in welcher diese Teilung des Akkordgewinnes geregelt ist, genauer ins Auge fasst.

[1]) Vergl. S c h l o s s, Methods of Industrial Remuneration S. 135.

2. Akkordmeistersystem mit Beteiligung der Arbeiter am Akkordgewinn.

Um zu einem Urteil über den wirtschaftlichen Wert dieses Akkordmeistersystems zu kommen, muss vor allen Dingen untersucht werden, in welcher Weise die Gewinnverteilung geregelt ist.

In den weitaus meisten Fällen ist es in Nord- und Mitteldeutschland üblich, dass der Akkordmeister unter Kontrolle der Betriebsleitung nach Beendigung der Arbeit festsetzt, wie gross der Anteil jedes einzelnen Arbeiters an dem Akkordüberschuss sein soll. Den Ausschlag hierbei gibt meist das Urteil des Kolonnenführers über die Tüchtigkeit der verschiedenen Arbeiter.

Dieses Lohnsystem, das die Verteilung des Akkordgewinnes der Willkür des Vorarbeiters oder des Betriebsleiters überlässt, ist bei den Unternehmern ausserordentlich beliebt, da dasselbe bei geschickter Handhabung gewissermassen dem Wechsel der Konjunktur angepasst werden kann. Dies wurde mir von einigen Fabrikanten als die trefflichste Eigenschaft dieses Lohnsystems bezeichnet.

Die Handhabung geschieht hierbei in folgender Weise:

Bei steigender Konjunktur, wenn das Arbeitsangebot abnimmt, die Arbeiter also nicht von der Gnade des Unternehmers abhängen, sondern vielmehr gesucht sind, legt der Unternehmer Wert darauf, dass bei der Akkordgewinnverteilung die Arbeiter nicht zu kurz kommen, dass der Akkordmeister nur 40 bis 50% mehr erhält, als der Durchschnittsarbeiter.

Bei sinkender Konjunktur dagegen, wenn Ueberfluss an Arbeitern vorhanden ist, dann verteilt der Akkordmeister nach Willkür und der Unternehmer hat jetzt durchaus nichts dagegen, ja es liegt sogar in seinem Interesse, denn je mehr der Akkordmeister die Löhne drückt, um für sich selbst zu gewinnen, um so mehr kann der Unternehmer den Preis der nächsten Arbeit herabsetzen.

Ich habe Lohnlisten aus guten Jahren gesehen, denen zufolge der Akkordmeister nur 40—50% mehr verdiente, als der Durchschnittsarbeiter, und ich habe Lohnlisten aus schlechten Jahren gesehen, denen zufolge der Akkordmeister 200% mehr erhielt als der Arbeiter.

Von einer gerechten Verteilung des Lohnes kann natürlich bei diesem System nicht die Rede sein. Der Arbeiter hat durchaus keine Gewähr, dass ihm ein bestimmter Anteil des Akkordgewinnes zufallen wird. Er ist stets der Gefahr ausgesetzt, dass die Früchte seines Fleisses dem Akkordmeister zu Teil werden.

Der erbitterte Kampf, der gegen das Kolonnensystem seitens der Arbeiter geführt wird und in häufigen Protestversammlungen, sowie in Mitteilungen der Arbeiterpresse zu Tage tritt, zeigt, wie schwer die Schäden dieses Systems insonderheit die Willkür des Kolonnenführers von den Arbeitern empfunden werden.

2. Arbeitsmethode.

Die Gruppenarbeit erstreckt sich nur auf einen Teil des Arbeitsprozesses.

Während bei der Art der Arbeitsteilung, von welcher bisher die Rede war, das Hauptgewicht darauf gelegt wurde, den Vorarbeiter für eine möglichst grosse Arbeitsleistung zu interessieren, die übrigen Gruppenmitglieder dagegen weniger durch das Interesse am Gewinn, als durch scharfe Aufsicht anzuspornen, so ist im folgenden auf eine andere Arbeitsmethode einzugehen, die eine weit grössere Selbständigkeit der einzelnen Arbeiter gestattet.

In württembergischen Betrieben und seit Kurzem auch in einigen Fabriken Norddeutschlands herrscht eine Arbeitsweise, die, wie mir gesagt wurde, auf französischem Vorbilde beruht, und deren wesentliche Züge folgende sind:

Ein geübter Arbeiter hat nach Angabe der Zeichnung sämtliche in der Fabrik auszuführenden Stücke vorzureissen. Da er lediglich mit dieser Arbeit beschäftigt ist, so gewinnt er hierin bald eine grosse Gewandtheit. Seine Arbeit fällt deshalb meist genauer aus, als die eines Kolonnenführers, zumal dem Vorreisser ganz besonders gute Messinstrumente zur Verfügung gestellt werden können.

Die Löhnung dieses Arbeiters findet im Interesse der Qualität stets im Zeitlohn statt, er erhält ein festes relativ hohes Gehalt.

Sobald die einzelnen Teile vorgerissen worden sind, gehen sie an die verschiedenen Werkzeugmaschinen, um zugeschnitten, gelocht zu werden u. s. w.

Für alle diese einzelnen Verrichtungen, die im Stücklohn bezahlt werden, steht ein Preis fest.

Aber auch nachdem die Maschinen ihre Arbeit ausgeführt haben, werden die einzelnen Teile noch keineswegs einer Arbeitergruppe zugewiesen, vielmehr werden jetzt erst alle kleineren Arbeiten, welche mit der Hand zu verrichten sind, von einzelnen Arbeitern ausgeführt. Ebenfalls nach einem festen Stücklohntarif.

Jetzt erst, nachdem alle Vorarbeiten verrichtet sind, übernimmt eine Arbeitergruppe das Zusammenfügen der Teile. Das Verhältnis des leitenden Vorarbeiters zu der Arbeit, sowie zu den Mitgliedern der Gruppe ist nunmehr ein ganz anderes als bei der anfangs beschriebenen Methode. Denn weder hat der Vorarbeiter vorzureissen, noch für die Ausführung der Einzelarbeiten zu sorgen, noch auch die Verteilung der Stücke an die verschiedenen Maschinen zu regeln.

Der Vorarbeiter ist also wesentlich entlastet und kann deshalb die Leitung einer weit grösseren Arbeitergruppe übernehmen.

Man findet in diesen Fabriken unter der Leitung eines Kolonnenführers Gruppen von etwa 50 Mann.

Durch diese Art der Organisation wird naturgemäss die Macht des Vorarbeiters wesentlich eingeschränkt. Nicht nur, dass sämtliche Einzelarbeiten nun völlig unabhängig von seiner Leitung ausgeführt werden, auch die Gruppenmitglieder selbst gewinnen an Selbständigkeit, denn der Vorarbeiter einer Gruppe von 50 Mann kann nicht annähernd eine so scharfe Aufsicht führen, wie der Leiter einer Kolonne von 10—15 Mann. Diesen Verhältnissen sucht die Be-

triebsleitung Rechnung zu tragen, indem sie die einzelnen Arbeiter selbst an einer möglichst grossen Leistung zu interessieren sucht.

Es geschieht dies durch eine Verteilung des Akkordgewinnes unter die Gruppenmitglieder pro rata eines festgesetzten Tagelohnes.

Um zu einem Urteile über die wirtschaftliche Bedeutung dieses Lohnsystemes zu gelangen, ist zu untersuchen, erstens in welcher Weise und von wem der Gesamtakkordpreis festgestellt wird, zweitens, wie das Verhältnis der Tagelohnsätze der Gruppenmitglieder geregelt ist.

Die Feststellung des Gesamtakkordes erfolgt im allgemeinen seitens des kalkulierenden Ingenieurs, in grossen Werken seitens eines Rechnungsbureaus; weder der Kolonnenführer noch die Arbeiter werden hinzugezogen.

Diese einseitige Lohnfestsetzung führt in der Praxis nicht selten zu Ungelegenheiten. Zwar liegt es im Interesse der Betriebsleitung für eine genaue Berechnung Sorge zu tragen und den Arbeitern die Möglichkeit zu gewähren, mehr zu verdienen, als der ortsübliche Tagelohn beträgt, denn andern Falles wäre die Gefahr vorhanden, dass die Arbeiter das Interesse an einer möglichst grossen Leistung verlieren. Der Unternehmer würde sich also durch den Missbrauch seiner Macht ins eigene Fleisch schneiden.

Thatsächlich scheinen Missbräuche trotzdem oft genug vorzukommen. Sei es nun, dass hieran im einzelnen Falle der Unternehmer die Schuld trägt, sei es der kalkulierende Beamte, der sich beim Unter-

nehmer beliebt zu machen sucht, und deshalb lieber zu gering als zu hoch veranschlagt, jedenfalls spricht sich oft genug ein Misstrauen der Arbeiter gegen die Zuverlässigkeit der Calkulatoren aus (z. B. anlässlich der Berliner Formerstreiks 1897).

Mehr und mehr scheint sich das Bedüfnis fühlbar zu machen, dass die Arbeiter in den Stand gesetzt werden, die Lohnberechnungen zu kontrollieren.

Von weit grösserer Bedeutung jedoch als die Preisfestsetzung ist für die Arbeiter die Art, in welcher die Verteilung des Akkordgewinnes geregelt ist.

Da für diese Verteilung der festgesetzte Tagelohn massgebend sein soll, so ist es für den einzelnen Arbeiter einer Gruppe nicht so sehr von Bedeutung, welches der absolute Betrag seines Tagelohnes ist, vielmehr hängt die Grösse seines Anteiles im hohen Grade ab, von dem Verhältnis, in welchem sein Lohn zu den Löhnen seiner Mitarbeiter steht.

Selbstverständlich kann der einzelne Arbeiter auf dies Verhältnis der Löhne zueinander nicht einwirken. Die Regelung dieses Verhältnisses hängt meist thatsächlich von der Willkür des Betriebsleiters ab.

In Deutschland ist man noch weit davon entfernt, hierin Wandel zu schaffen und den Arbeitern auf die Regelung der Akkord-Gewinnverteilung Einfluss zu gewähren. Seitens der Unternehmer wird gegenüber solchen Forderungen stets geltend gemacht, dass die Disziplin darunter leiden würde, wollten sich die Arbeiter in die Angelegenheiten des Betriebes mischen. Dass diese Angelegenheiten zugleich für die Arbeiter von grösster Wichtigkeit sind, wird nicht in Betracht gezogen und ebenso wenig wird berück-

sichtigt, dass, wenn die Arbeiter durch Vertrauensmänner Einfluss auf die Regelung dieser Angelegenheiten hätten, wenn sie die Sicherheit hätten, für ihre erhöhte Leistung stets eine entsprechende erhöhte Bezahlung zu erhalten, dass sie dann ein höheres Interesse an der Arbeit selbst gewinnen würden und ihren Arbeitsfleiss entsprechend steigern würden. Wenn seitens der Unternehmer bemerkt wird, die Arbeiter seien gar nicht im stande, ihre Interessen selbst zu vertreten, und es sei unter diesen Umständen unmöglich, das Lohnsystem derart zu gestalten, dass an Stelle der ausschliesslichen Bevormundung durch die Betriebsleitung eine gewisse Selbständigkeit der Arbeiter trete, so ist dem gegenüber zu sagen, dass die Metallarbeiter keineswegs einer tiefstehenden Arbeiterkategorie angehören und dass sogar unter Arbeitern, welche sozial tiefer stehen, dass nämlich unter den wandernden Eisenbahn- und Kanalarbeitern Lohnsysteme in Anwendung sind, die den Arbeitern einen grossen Einfluss auf Preisfestsetzung und Lohnverteilung gestatten.

So wurde z. B. während des Baues einer Bahnlinie der k. k. priv. Südbahngesellschaft im Jahre 1896 das „demokratische" Lohnsystem, der Gruppenakkord, eingeführt, nachdem zuvor im Akkordmeistersystem gearbeitet worden war. Und wo die Anwendung des Akkordmeistersystems aus technischen Gründen notwendig erschien, da wählte die Gruppe aus ihrer Mitte einen „Sprecher", um mit dem Ingenieur zu verhandeln, der Preis für eine Bahnstrecke wurde festgesetzt, die Verteilung des Lohnes geregelt, und zwar geschah dies alles, wie mir der leitende

Ingenieur mitteilte, keineswegs auf Veranlassung der Betriebsleitung, sondern aus freier Entschliessung der Arbeiter selbst.

Die Verhältnisse liegen in diesem Falle durchaus nicht besonders einfach, keineswegs geht die Gesammtsumme in gleiche Teile, vielmehr findet je nach der geleisteten Arbeit eine Verschiedenheit statt, ja es kommt sogar vor, dass eine Akkordgruppe sich für besonders einfache Verrichtungen Tagelöhner annimmt, da es ja im Interesse der Gesamtheit liegt, die geübten Kräfte zu schwierigeren Arbeiten zu verwenden.

Keineswegs einfach also liegen die Verhältnisse, sondern oft sind sie recht kompliziert und die Lohnsysteme wechseln diesen verschiedenen Verhältnissen entsprechend. In der That! Wer Gruppenlohnsysteme in den verschiedensten Formen studieren will, wird nicht in die Fabriken gehen, wo Leute thätig sind, die, meist gelernte Schlosser, einer hochstehenden Arbeiterkategorie angehören. Nein, er wird die Arbeitsweise der Italiener, der Kroaten u. s. w. beobachten.

Wie kommt es wohl, dass diese wandernden Arbeiter im stande sind, auf die Preisfeststellung und Akkordgewinnverteilung Einfluss zu gewinnen, während die Fabrikarbeiter dies nicht vermögen?

Die Lösung dieses Rätsels ist einfach genug. Roscher[1]) weist darauf hin, dass solche Arbeiter, „welche in glaublicher Weise mit Wegzug drohen können", beim Abschluss eines Arbeitsvertrages sich

[1]) Roscher, System der Volkswsch.

in günstiger Lage befinden, da sie sich persönlicher Freiheit erfreuen. Diese Freiheit offenbar ist es, die die wandernden Arbeiter gewissermassen zur Selbstverwaltung befähigt. Jedoch man könnte einwenden: Was für die wandernden Eisenbahn- und Kanalarbeiter gilt, ist noch keineswegs beweiskräftig für die Arbeiter in den Eisenkonstruktionswerkstätten. Thatsächlich aber finden wir in den Eisenkonstruktionswerkstätten dasselbe. Auch dort ist es nicht nur möglich, dass die Arbeiterkolonnen selbständiger werden, sondern es ergibt sich sogar aus einer grösseren Selbständigkeit der Arbeiter eine Erhöhung der Arbeitsleistung.

Willliam Denny, der Leiter einer grossen Schiffsbauwerft am Clyde berichtet[1]) dass ein Werkmeister seines Betriebes die Arbeiterkolonne dadurch in Abhängigkeit zu bringen suchte, dass er die Arbeit in möglichst kleinen Teilen ausgab, dass er die Art und Weise der Ausführung, dass er ferner die Zusammensetzung der Kolonnen genau regelte, und dass er schliesslich die Arbeiter zwang, seine persönlichen Günstlinge in ihre Kolonnen aufzunehmen.

Es handelt sich also um ein Vorgehen, das in jedem Zuge derjenigen Politik gleicht, die in den deutschen Eisenkonstruktionswerkstätten befolgt wird. Sie gilt als Grundlage der notwendigen „Disziplin", deren Aufhebung die Industrie ungemein schädigen würde. William Denny drang in seinem Betriebe auf Aufhebung dieser Massregel. „Wir stellten den Grundsatz auf, dass die Arbeiterkolonnen völlig selb-

[1]) Webbe, Industrial Democracy I. 295.

ständig sein sollten", und die Wirkung war keineswegs eine Schädigung der Fabrik, vielmehr wurden die Unternehmer in den Stand gesetzt, ohne auch nur einen einzigen Preis zu ändern, sofort ihre Löhne von einem Niveau, das nur wenig über dem der Zeitlöhne stand, um einen sehr befriedigenden Prozentsatz zu heben und alle Unzufriedenheit zu entfernen.

Durch dieses Beispiel wird eine Bemerkung Woerishoffers bestätigt[1]): „Würden die Arbeiter einen grösseren Einfluss auf den Lohnvertrag auszuüben haben, so würde bei der Akkordlöhnung die Mehrleistung mehr zum Ausdruck kommen, als das mitunter geschieht".

Die Bestrebung der Arbeitgeber in der deutschen Metallindustrie jedoch sind einer solchen Entwicklung geradezu entgegengerichtet. Zwar sind wohl viele Unternehmer derselben Ansicht, die Werner v. Siemens ausspricht, „dass nämlich eine befriedigende Weiterentwicklung einer stetig wachsenden Firma nur herbeizuführen sei, wenn ein freudiges, selbstthätiges Zusammenwirken aller Mitarbeiter zur Förderung ihrer Interessen erwirkt werden könne".

Jedoch um dies Ziel zu erreichen, wird eine Politik befolgt, die man mit Schloss Bestrebungen eines „wohlwollenden Despotismus" nennen könnte.

Werner von Siemens[2]) empfiehlt nämlich, durch Wohlfahrtseinrichtungen die Arbeiter an die Fabrik zu fesseln.

---

[1]) Woerishoffer, Die soziale Lage der Fabrikarbeiter in Mannheim, S. 56.

[2]) Werner v. Siemens, Lebenserinnerungen, S. 272.

„Freilich, die Freiheit zu streiken", sagt Siemens, „wird dem Arbeiter durch die Pensionsbestimmungen wesentlich beschränkt, denn bei seinem freiwilligen Austritt verfallen statutenmässig die Altersrechte" . . . „Auf diese Weise liesse sich der Streikmanie, welche die Industrie und besonders die Arbeiter selbst schwer schädigt, am besten entgegentreten." Natürlich bringt solch Vorgehen den Arbeiter in völlige Abhängigkeit vom Unternehmer und verhindert infolgedessen die Entwicklung der Lohnverhältnisse zur selbständigen Teilnahme der Arbeiter bei der Lohnregelung. — Dass solche Politik den Widerstand der Arbeiter erregt, ist nicht zu verwundern, denn[1]): „Die Unterwerfung unter einen industriellen Despotismus, mag es auch ein wohlwollender Despotismus sein, kann von Arbeitern nicht erwartet werden, die im stande sind, selbst Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu gewinnen, wenn es sein muss, durch den Streik."

Die vorstehenden Ausführungen umfassen einen Teil von Untersuchungen über die Lohnsysteme, die sich auf Anregung und unter gütiger Förderung des Herrn Geh.-Rat Prof. Dr. Brentano unternommen habe.

Es sei es mir gestattet, meinen hochverehrten Lehrern Herrn Geh.-Rat Prof. Dr. Brentano und Herrn Prof. Dr. Lotz meinen ehrerbietigsten Dank abzustatten.

---

[1]) Schloss S. 5.